



Bestuursverslag 2022

Stichting Volant

Postbus 345

1400 AH Bussum

Nieuwe 's Gravelandseweg 38

1405 HM Bussum

tel.: 035-69 122 45

Datum: 23 juni 2023
Auteur: Bestuurder
Status: Definitief
Versie: 1.0

Besluit CMT: 24-05-2023
Vastgesteld door Bestuur: 25-05-2023
Instemming GMR: 19-06-2023
Goedkeuring RvT: 23-06-2023



Inhoud

Voorwoord	5
1. Bestuursverslag	6
1.1 Over de organisatie	6
1.2 De scholen	6
1.3 Visie	7
1.4 Kernwaarden	8
1.5 Bestuur	8
1.6 Vituscollege	8
1.7 Montessori Lyceum Gooise Meren (MLGM).....	8
1.8 De koers van het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo	8
1.9 Intern toezicht – Raad van Toezicht	9
1.10 Toezicht en inspectie.....	9
1.11 Code Goed Onderwijsbestuur	9
1.12 GMR.....	10
1.13 Bestuursbureau	10
1.14 Brede contacten	10
1.15 Strategische doelen Volant	11
1.16 Risicoanalyse en -management.....	11
2. Onderwijs en scholen	12
2.1 Ontwikkeling leerlingenaantallen	12
2.2 Examenresultaten/gekwalificeerd uitstroompercentage.....	13
2.3 Doorstroom	14
2.4 Leerlingenaantal - krimp	14
2.5 Onderwijs en leerklimaat	14
2.6 Kwaliteit en onderwijsprestaties.....	17
2.7 Kwaliteit schoolexaminering en de examencommissie	17
2.8 Tevredenheidsmetingen	17
2.9 Integrale veiligheid	18
2.10 Schorsingen	19
2.11 Werving en Profilering	19
3. Personeelsbeleid	20
3.1 Strategisch HRM-beleid.....	20
3.2 Personeels- en salarisadministratie	20
3.3 RAP	20



3.4 Professionalisering	20
3.5 Volant MT-dagen	21
3.6 Personeelsgegevens	21
3.7 Verzuim	22
4. Bedrijfsvoering	23
4.1 Huisvesting	23
4.2 Facilitair beheer	23
4.3 Inkoop & aanbestedingen	24
4.4 ICT-beleid	24
4.5 Privacy(beleid) en gegevensbescherming	26
5. Financieel beleid	27
Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht	44
Bijlage 2: Evaluatie NPO	46
Bijlage 3: Definities behorende bij de paragraaf Analyse van de financiële situatie	54
JAARREKENING	55



Voorwoord

Het jaar 2022 was voor de stichting een jaar om niet snel te vergeten. De coronapandemie was eindelijk tot een einde gekomen, zodat de leerlingen weer als vanouds naar school konden. Op zowel cognitief als psychosociaal vlak werden er bij de leerlingen hiaten vastgesteld als gevolg van de pandemie. Met behulp van fondsen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) werden op de scholen nieuwe plannen opgesteld en uitgevoerd om de leerlingen op alle fronten weer bij te spijkeren.

Het jaar stond verder vooral in het teken van de fusie van het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo en binnen deze fusieschool te starten met de Montessoristroom. In 2022 is de fusie juridisch afgewikkeld en is de Vitusmavo verhuisd naar het gebouw waar het Willem de Zwijger Collega al was gehuisvest.

Tegelijk is de Montessoristroom ontwikkeld. Er werd een team samengesteld, docenten werden opgeleid in de visie van het Montessorionderwijs en de oude locatie van de Vitusmavo in Naarden kreeg een opfrisbeurt. Daar is eind augustus 2022 het Montessori Lyceum Gooise Meren (MLGM) met succes van start gegaan met vier brugklassen.

De uitfasering van het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo en de ontwikkeling van het Montessori Lyceum Gooise Meren zorgen voor nogal wat veranderingen in de behoefte aan personeel op de verschillende scholen. Daarom is in 2022 een Strategisch Personeels Plan opgesteld en uitgewerkt. De uitvoeringsplannen gaan een belangrijke rol spelen in het toekomstbestendig maken van de stichting. De komende jaren zal het een enorme uitdaging zijn en blijven om goede medewerkers te (blijven) binden aan een stabiele school, twee uitfaserende scholen en een groeiend school binnen de stichting. De culturen van de verschillende scholen zullen goed bewaakt moeten worden. Dit alles vergt veel van de organisatie van de MT's en van de medewerkers, die zullen moeten omgaan met onzekerheid.

We kunnen stellen dat 2022 een veelbewogen jaar was. We sluiten het jaar af, maar niet het werk: we gaan door met bouwen aan onze stichting en scholen volgens onze missie en visie.

Petra Laseur
Bestuurder



1. Bestuursverslag

1.1 Over de organisatie

Onder Stichting Volant vallen de scholen:

- het Vituscollege (havo/vwo);
- de fusieschool Volantcollege, bestaande uit het Willem de Zwijger College (havo/vwo) en de Vitusmavo (mavo) in Bussum en het Montessori Lyceum Gooise Meren (mavo, havo, vwo) in Naarden

De dagelijkse leiding van de scholen is in handen van de directies van de scholen. Het Willem de Zwijger College (WdZ) het Vituscollege en het Montessori Lyceum Gooise Meren staan onder leiding van een rector, de Vitusmavo heeft een directeur.

De rector van het Willem de Zwijger College en het Montessori Lyceum Gooise Meren, de rector van het Vituscollege en de directeur van de Vitusmavo vormen samen met de bestuurder het Centraal Management Team (CMT) van Volant. Zij worden ondersteund door het bestuursbureau van de stichting.

Het bestuur van Volant legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT).

In de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Volant zitten personeel, ouders en leerlingen. Daarnaast hebben de scholen een eigen Medezeggenschapsraad.

1.2 De scholen

Willem de Zwijger College

Adres: Nieuwe 's-Gravelandseweg 38, 1405 HM Bussum
Telefoon: (035) 692 7600
E-mailadres: info@wdz.nl
Website: <http://www.wdz.nl>

Vitusmavo

Adres: Nieuwe 's-Gravelandseweg 38, 1405 HM Bussum
Telefoon: 035-694 2435
E-mail: info@vitusmavo.nl
Homepage: <http://www.vitusmavo.nl>
Twitter: @Vitusmavo

Vituscollege

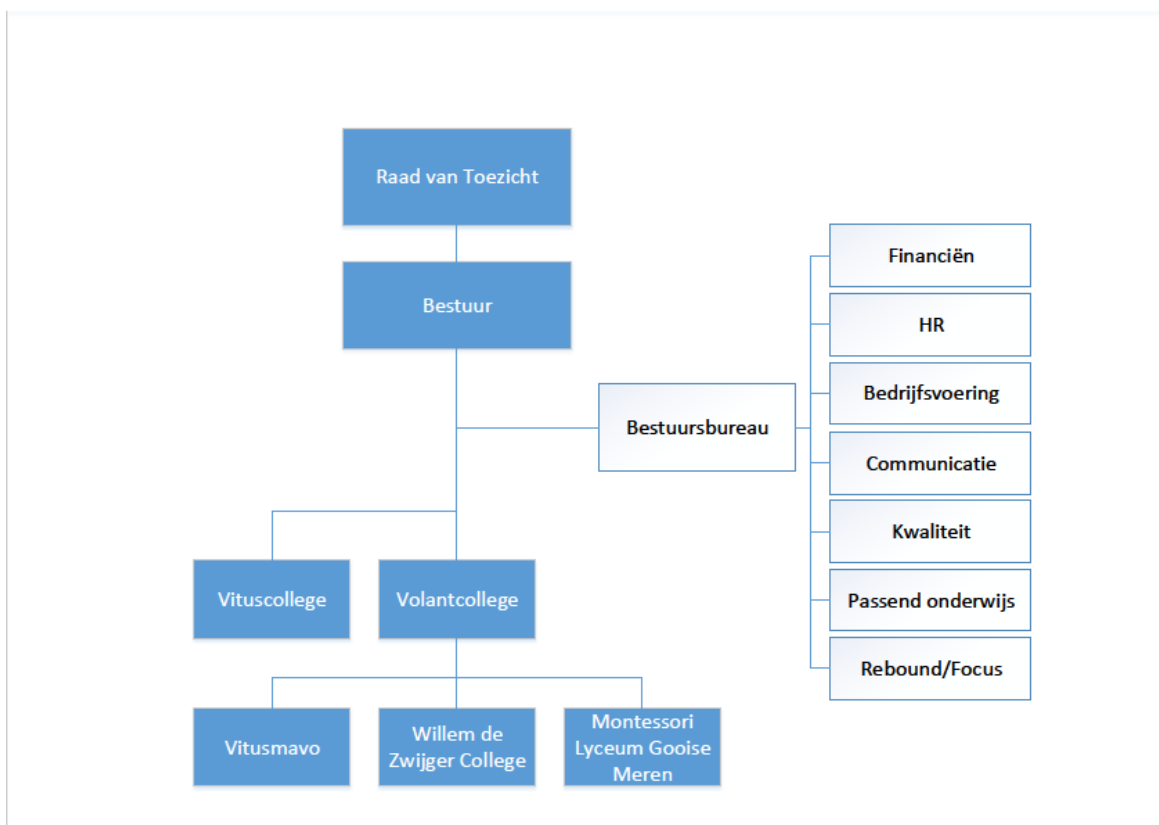
Adres: Beerensteinerlaan 69, 1406 NR Bussum Schout 1A, 1412 NA Naarden
Telefoon: 035-693 1153
E-mail: info@vituscollege.nl
Homepage: <http://www.vituscollege.nl>
Twitter: @Vituscollege

Montessori Lyceum Gooise Meren

Adres: Schout 1A, 1412 NA Naarden
Telefoon: 035 720 0092
E-mail: info@mlgm.nl
Homepage: <http://www.mlgm.nl>



Organigram Volant



Missie

Onze missie is helder: het bieden van toekomstgericht onderwijs dat aansluit op onze veranderende maatschappij. Maatschappelijk betrokken zijn, zien wij daarbij als belangrijke waarde van ons onderwijs en onze organisatie. Onze toekomstgerichte organisatie realiseren wij in samenwerking en verbinding met elkaar. Leren van en met elkaar, waarbij we eigen regie stimuleren.

Voor de scholen betekent dit dat wij leerlingen optimaal voorbereiden op de uitdagingen van de 21ste eeuw. Ons doel is dat iedere leerling een diploma behaalt en vaardigheden meekrijgt, die bruikbaar zijn in de maatschappij van de toekomst. Naast een waardevol diploma achten wij individuele ontplooiing en het leren nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid evenzeer belangrijk. Leerlingen en ouders mogen van ons verwachten dat wij ons met gedrevenheid en betrokkenheid inzetten om deze missie met onze leerlingen te volbrengen.

1.3 Visie

De Stichting ontleent haar bestaansrecht aan de interconfessionele – RK en PC – grondslag. In de organisatie wordt die achtergrond gekenmerkt door respect, openheid, rechtvaardigheid, verdraagzaamheid, solidariteit en saamhorigheid. De religieuze invalshoek heeft in de afgelopen decennia plaatsgemaakt voor een identiteit met een ruimere interpretatie die gekoppeld is aan de moderne westerse traditie van tolerantie en toegankelijkheid voor iedereen met zijn of haar eigen levensbeschouwing.



1.4 Kernwaarden

De stichting wil zich profileren als een waarde(n) gedreven organisatie. De essentie werd geformuleerd als:
Waarde[n]vol onderwijs!

De kernwaarden die hieronder vallen zijn:

Toekomstgericht
Maatschappelijk betrokken
Samen werken
Eigen regie

De kernwaarden zijn verder uitgewerkt om de doelstellingen en meerwaarde van de stichting voor de scholen duidelijk te maken. Aan de scholen is gevraagd de kernwaarden te implementeren.

1.5 Bestuur

De bestuurder vormt samen met de rector van het Willem de Zwijger College en het Montessori Lyceum Gooise Meren, de rector van het Vituscollege en de directeur van de Vitusmavo het Centraal Management Team (CMT).

Een nieuw Strategisch Bestuursplan en een Strategisch Personeelsplan worden in 2023 definitief, na de voorbereiding die in 2022 is gestart. De koers van het CMT is vanaf 2022 het verantwoord blijven afbouwen van de Vitusmavo en het Willem de Zwijger College en het doorontwikkelen van het Montessori Lyceum Gooise Meren. Met twee krimpende en een groeiende school is verantwoord personeelsmanagement cruciaal. Hierover later meer.

1.6 Vituscollege

Het VC is een stabiele school. Dit heeft grote voordelen in de zin van rust en regelmaat. Het afgelopen jaar (en de komende jaren) heeft in het teken gestaan van ontwikkeling. Enerzijds extern in ontwikkeling om mee te kunnen blijven bewegen met de vragen/behoefte vanuit de maatschappij; anderzijds intern naar een professionele cultuur.

Het Vituscollege geeft inhoudelijke invulling aan de vier thematische gebouwen en is bezig zich voor te bereiden op een iets ander rooster voor leerlingen. Meer keuze en meer flexibiliteit voor leerlingen en daarmee ook voor docenten. In 2022 is verder uitvoering gegeven aan de conclusies en aanbevelingen uit het cultuuronderzoek (zie paragraaf 2.19).

1.7 Montessori Lyceum Gooise Meren (MLGM)

Na de zomervakantie van 2022 is het MLGM vol enthousiasme van start gegaan met 91 leerlingen verdeeld over vier eerste klassen: twee mavo/havo klassen en twee havo/vwo klassen. De reacties op het Montessorionderwijs zijn goed en de leerlingen voelen zich thuis op de school. De komende jaren zullen in het teken blijven staan van ontwikkelen en evalueren.

1.8 De koers van het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo

De fusie tussen het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo is per augustus 2022 een feit. De Vitusmavo verhuisde naar de Nieuwe 's Gravelandseweg en kreeg daar een eigen vleugel. Er wordt alles aan gedaan om de leerlingen van de beide scholen optimaal te begeleiden tot en met hun eindexamen. Ook de komende jaren zullen in het teken staan van het geven van goed onderwijs. Ook wordt aandacht besteed aan het blijven vasthouden van de eigenheid en de sfeer van beide scholen. In de praktijk blijkt het moeilijk te zijn om docenten vast te houden, danwel te vinden voor deze scholen, zeker in het licht van het huidige personeelstekort in het onderwijs.

1.9 Intern toezicht – Raad van Toezicht

Het intern toezicht wordt uitgevoerd door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden en vergadert ten minste zes keer per jaar met jaarlijks terugkerende agendapunten zoals kwaliteit (o.a. de



examenresultaten), financiën (de kaderbrief, de begroting en de jaarrekening). De strategische koers voor de komende jaren en de risicoanalyse maken deel uit van de onderwerpen. De Raad van Toezicht is in 2021 en 2022 nauw betrokken geweest bij de het fuseren van de Vitusmavo en het Willem de Zwijger College, het tot stand komen van het Montessori Lyceum Gooise Meren en de overige beleids- en beheersprocessen binnen Volant. De Raad overlegt in principe twee keer per jaar met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

De Raad van Toezicht van Volant bestond tot november 2022 uit:

Mevrouw H.F.M. (Monique) van der Griendt (voorzitter)
Mevrouw G.N. (Nen) van Ramshorst (lid)
Meneer A. (Arjan) van Venrooy (lid)
Mevrouw M. (Marijn) Steegstra (portefuillehouder financiën en remuneratie)
Meneer K. (Klaas) Verrips (portefuillehouder financiën en remuneratie)

Per 1 november 2022 zijn Monique van der Griendt en Marijn Steegstra uitgetreden en per die datum zijn benoemd:

Mevrouw. J.E. (Annelies) Baas
Mevrouw J.A.M. (Janine) Nanninga

Nen van Ramshorst werd per die datum voorzitter; Arjan van Venrooy vicevoorzitter.

De leden van de Raad van Toezicht vormden de volgende commissies:

Remuneratiecommissie:

Mevrouw G.N. (Nen) van Ramshorst (voorzitter)
Meneer K. (Klaas) Verrips (lid)

Auditcommissie:

Meneer K. (Klaas) Verrips (voorzitter)
Meneer A. (Arjan) van Venrooy (lid)

Per 2023 gaat binnen de Raad van Toezicht een Commissie Onderwijskwaliteit van start. Hierin gaan zitting hebben: Annelies Baas en Janine Nanninga.

Het jaarverslag van de RvT is bijgevoegd als Bijlage 1.

1.10 Toezicht en inspectie

In 2022 kregen de Volantscholen en het bestuur geen bezoek van de inspectie. Wel was (en is) er heel regelmatig overleg met onze vaste inspecteur over de afbouw van het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo in relatie tot de kwaliteit van het onderwijs.

De inspectie informeerde het bestuur voorts over belangrijke en voor het bestuur actuele en relevante ontwikkelingen in het toezicht en de wetgeving. Het bestuur informeerde de inspectie over ter zaken doende zaken.

1.11 Code Goed Onderwijsbestuur

Als lid van de VO-Raad heeft het bestuur van Volant zich gecommitteerd aan de door deze sectororganisatie opgestelde Code Goed Onderwijsbestuur. Deels op stichtingsniveau, maar vooral op het niveau van de drie scholen is de communicatie met belanghebbenden en de horizontale verantwoording ten opzichte van belanghebbenden geregeld. Dat gebeurt via de wettelijk voorgeschreven medezeggenschapsraden van de drie afzonderlijke scholen en de GMR van Volant.

De directies van de scholen hebben regelmatig overleg met vertegenwoordigingen van ouders (de ouderraden en oudercommissie van elke school) en waar nodig met ouderpanels. Ook vindt structureel overleg plaats met leerlingen: de leerlingen van de leerlingenraden van de drie scholen en ook gespreksgroepen van bijvoorbeeld klassenvertegenwoordigers van de diverse leerjaren en ad hoc leerlingenpanels.



1.12 GMR

In de GMR van Volant zijn personeel, ouders en leerlingen van de scholen vertegenwoordigd. Omdat de fusieschool bestaat uit het Willem de Zwijger College, de Vitusmavo en het Montessori Lyceum Gooise Meren, is ervoor gekozen om deze scholen onder te brengen onder de naam Volantcollege, met één BRIN-nummer. Dat betekent dat de GMR ook is veranderd: er is een afvaardiging van het Volantcollege en van het Vituscollege. Daarnaast hebben de scholen ieder een eigen Medezeggenschapsraad. De Raad van Toezicht heeft ook in 2022 gesproken met de medezeggenschapsraden en met de GMR.

1.13 Bestuursbureau

Het bestuursbureau werkt onafgebroken aan de ondersteuning, harmonisatie en afstemming van de scholen vanuit het gemeenschappelijke denken. De ondersteuningsstructuur wordt vormgegeven binnen het bestuursbureau. Hier vindt concentratie plaats van de expertise die voorheen in de verschillende scholen was georganiseerd. Het bestuursbureau is van meerwaarde voor de scholen. Zij levert verschillende diensten aan de twee scholen (vier stromen) op het gebied van ICT, HR, financiën, bedrijfsvoering, onderwijs administratie, kwaliteitszorg, passend onderwijs en communicatie. De diensten zijn faciliterend en ondersteunend en gericht op het maximaal ontzorgen op de genoemde gebieden. In 2022 kwamen de samenwerking, de afstemming en het overleg tussen de scholen, mede dankzij de fusie verder van de grond. De verwezenlijking van één ICT-omgeving voor de hele stichting is in 2022 tot stand gekomen (zie ook hoofdstuk 4, bedrijfsvoering).

Het bestuursbureau heeft op alle onderdelen een Plan- & Controlocyclus die regelmatig wordt doorgenomen om de voortgang van de verschillende onderwerpen te bespreken en te waarborgen.

1.13.1 Ontwikkelingen binnen het bestuursbureau

Het interim hoofd HR, die in 2020 werd aangesteld, is ook in 2022 werkzaam gebleven voor Volant. Het is de bedoeling om in 2023 een hoofd HR in vaste dienst te hebben. Per 1 juli 2023 is dit het geval. De orthopedagoog ging met zwangerschapsverlof. Het voorzitterschap Passend Onderwijs werd overgenomen door Petra Laseur omdat zij dit onderwerp binnen het CMT in portefeuille heeft.

1.14 Brede contacten

Scholen en schoolbesturen functioneren in een brede gemeenschap. De Volantscholen onderhouden intensieve contacten met het basisonderwijs in de regio, collega-schoolbesturen, hogescholen en universiteiten, de inspectie, het samenwerkingsverband, de Kring, gemeentelijke instanties, Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP), culturele instellingen, sportverenigingen en welzijnsinstellingen. Deze contacten bevorderen de kennis van elkaars organisatie, de samenwerking en afstemming van doelen en verwachtingen. Ze helpen basisschoolleerlingen de stap te maken naar het VO en VO-leerlingen naar het vervolgonderwijs.

Voor passend onderwijs is Volant aangesloten bij Qinas (zie paragraaf passend onderwijs). Specifiek op het gebied van verdieping en verbreding van het onderwijs zijn de scholen lid van WON (Vituscollege), Nuffic (internationalisering, zowel Vituscollege als Willem de Zwijger College, maar tot op heden is hier helaas weinig uitvoering aan gegeven), Unesco (Willem de Zwijger College) en Havisten Competent (Willem de Zwijger College). Van deze laatste twee lidmaatschappen wordt afscheid genomen. Zowel de uitvoering van Unesco als Havisten Competent is te weinig tot wasdom gekomen om door te kunnen zetten. Het Montessori Lyceum Gooise Meren is aangesloten bij de Nederlandse Montessori Vereniging.

1.14.1 Klachten, bezwaren en overige juridische procedures

In de schoolgidsen van de scholen staat beschreven hoe ouders en leerlingen klachten kunnen melden. Tevens zijn de scholen aangesloten bij een landelijke Klachtencommissie.

Tegen de Vitusmavo en het Montessori Lyceum Gooise Meren zijn in 2022 geen formele klachten ingediend bij de Commissie van Beroep en ook niet bij de landelijke geschillencommissie. Bij het Vituscollege zijn 9 brieven binnen gekomen bij de Commissie van Beroep en geen bij de geschillencommissie. Bij het Willem de Zwijger College zijn 6 brieven binnen gekomen bij de Commissie van Beroep. Alle ingekomen brieven zijn behandeld.



Een aantal ouders van leerlingen van het Willem de Zwijger College heeft bij de Geschillencommissie aangegeven het niet eens te zijn met het besluit om het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo te fuseren. Deze fusie maakt het mogelijk een brede school te starten. De Geschillencommissie heeft geen uitspraak gedaan. De reden hiervoor was dat het bestuur instemming van de GMR heeft en er dus sprake is van een rechtsgeldig besluit. Daarna heeft een aantal ouders (de oudergeleding van de MR van het Willem de Zwijger College, bijgestaan door een tweetal andere ouders) een kortgeding en een bodemprocedure aangespannen. In beide gevallen zijn zij in het ongelijk gesteld en daarmee het bestuur in het gelijk en stond de weg open voor een brede school met het Montessoriconcept.

1.15 Strategische doelen Volant

In 2018 is het Strategisch beleidsplan (Betekenisvol sturen) 2018-2022 opgesteld. Met dit plan werd voor de scholen binnen de Stichting de gezamenlijke koers uitgezet. De inrichting en de uitwerking is vervolgens aan onze scholen zelf. Zij kunnen met behulp van deze gezamenlijke koers van binnenuit inhoud geven aan het onderwijs.

Vanuit dit plan werd in 2022 gestuurd op:

1. *Facilitering van de teamleiders/afdelingsleiders in hun rol als People manager*
2. *Duurzaam inzetbaarheidsbeleid*
3. *Professionaliteit*
4. *Arbobeleid*
5. *Werving & Selectie*
6. *Meerjarig personeelsbeleid*
7. *Mobiliteitsbeleid*

Deze punten zijn uitgewerkt in het Strategisch beleidsplan. In 2023 wordt een nieuw Strategisch beleidsplan opgesteld en geïmplementeerd.

1.16 Risicoanalyse en -management

Risicoanalyse en -management is een onderdeel van de planning- en controlcyclus van Volant, waarbij de risico's die de stichting loopt op diverse gebieden in kaart worden gebracht en waarbij zo mogelijk beheersingsmaatregelen worden getroffen. In 2017 is een risicoanalyse opgesteld, die in oktober 2019 voor de tweede keer is geëvalueerd en bijgesteld. De risicoanalyse werd in 2020 opnieuw bijgesteld, waarbij er een risico is toegevoegd: een pandemie. Ook in 2021 is gebleken dat dit een reëel risico is, met de nodige financiële gevolgen.

In 2022 is de risicoanalyse opnieuw geëvalueerd. Een nieuw risico is toegevoegd. In schooljaar 2021-2022 is een fusie voorbereid ten behoeve van het starten van een brede school met een onderscheidend onderwijsconcept. Het risico is dat dit onderwijs te weinig leerlingen trekt.

Door het uitvoeren van de beheersmaatregelen hebben de geformuleerde risico's zich niet voorgedaan. De evaluatie/bijstelling van de risico-inventarisatie heeft wel nieuwe risico's opgeleverd en een aantal bijstellingen van risico's. Het bedrag dat hiermee is gemoeid is naar boven bijgesteld.



2. Onderwijs en scholen

2.1 Ontwikkeling leerlingenaantallen

Leerlingaantallen stichting Volant					
	Vituscollege	Vitusmavo	Willem de Zwijger College	Montessori Lyceum	Volant
2022-2023	1305	199	611	90	2205
2021-2022	1238	284	807	n.v.t.	2329
2020-2021	1249	304	887	n.v.t.	2440
2019-2020	1219	361	917	n.v.t.	2497
2021-2019	1207	374	934	n.v.t.	2515

Het Montessori Lyceum Gooise Meren maakte een mooie start met 91 leerlingen. Uiteindelijk waren er per 1 oktober 90 leerlingen.

Het Vituscollege is iets gegroeid vanwege het meer aannemen van nieuwe leerlingen. Deze toename is grotendeels toe te schrijven aan de over-inschrijving op het Goois Lyceum.

De instroom in het eerste jaar ontwikkelt zich als volgt:

instroom jaar 1	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Vituscollege	260	214	187	209	211	195	231	202
Willem de Zwijger College	0	81	129	129	106	180	165	193
Vitusmavo	0	70	50	73	83	97	99	83
Montessori Lyceum Gooise Meren	90							
totaal	351	365	351	411	400	472	495	478



2.2 Examenresultaten/gekwalificeerd uitstroompercentage

Examenresultaten	Vituscollege	Willem de Zwijger College	Vitusmavo
Examen 2022			
Aantal examenkandidaten	221	151	79
Aantal gediplomeerde examenkandidaten	207	132	77
Gekwalificeerd uitstroompercentage	93,7%	87,4%	97,50%
Examen 2021			
Aantal examenkandidaten	266	176	99
Aantal gediplomeerde examenkandidaten	256	162	98
Gekwalificeerd uitstroompercentage	96%	92%	99%
Examen 2020			
Aantal examenkandidaten	205	162	81
Aantal gediplomeerde examenkandidaten	205	159	81
Gekwalificeerd uitstroompercentage	100%	98%	100%
Examen 2019			
Aantal examenkandidaten	233	171	79
Aantal gediplomeerde examenkandidaten	211	156	73
Gekwalificeerd uitstroompercentage	91%	91%	92 %
Examen 2018			
Aantal examenkandidaten	232	177	60
Aantal gediplomeerde examenkandidaten	217	162	54
Gekwalificeerd uitstroompercentage	93,53%	91,53%	90%

Na de coronapandemie, waarin een extra tijdvak en extra kansen waren ingesteld om zoveel mogelijk leerlingen zonder vertraging door te laten stromen naar het vervolgonderwijs, was de verwachting dat de slagingspercentages zouden normaliseren. Het aantal geslaagden op de Vitusmavo bleef hoger dan gemiddeld, op het Vituscollege normaliseerden de cijfers en op het Willem de Zwijger College kwam het percentage geslaagden lager uit dan normaal.



2.3 Doorstroom

Doorstroom (zonder examenleerlingen)	Vituscollege	Willem de Zwijger College	Vitusmavo
2022			
Aantal tussentijdse schoolverlaters schooljaar	1	0	0
Aantal bevorderde leerlingen eind schooljaar	908	611	191
Aantal zittenblijvers schooljaar	50	24	9
2021			
Aantal tussentijdse schoolverlaters schooljaar	36	36	14
Aantal bevorderde leerlingen eind schooljaar	832	559	180
Aantal zittenblijvers schooljaar	53	79	15
2020			
Aantal tussentijdse schoolverlaters schooljaar	17	24	22
Aantal bevorderde leerlingen eind schooljaar	962	696	242
Aantal zittenblijvers schooljaar	11	18	11
2019			
Aantal tussentijdse schoolverlaters schooljaar	40	28	14
Aantal bevorderde leerlingen eind schooljaar	859	649	268
Aantal zittenblijvers schooljaar	74	69	12
2018			
Aantal tussentijdse schoolverlaters schooljaar	35	49	32
Aantal bevorderde leerlingen eind schooljaar	869	725	247
Aantal zittenblijvers schooljaar	94	57	34

2.4 Leerlingenaantal - krimp

Het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs daalt sinds 2018 (volgens cijfers van het CBS). In gemeente Gooise Meren blijft het aantal min of meer gelijk. Het aantal leerlingen dat naar een school buiten de Gooise Meren gaat neemt toe, waardoor het aantal leerlingen op de Volantscholen daalt. De verwachting is dat als het Montessori Lyceum Gooise Meren haar plek heeft gevonden binnen Gooise Meren (en daarbuiten), het leerlingenaantal binnen de stichting stabiliseert op een maximum van 2500 leerlingen. Het Montessori Lyceum heeft een goede start gemaakt met 91, maar dat maakt op dit moment de instroom die Vitusmavo en Willem de Zwijger College zouden hebben gehad nog niet goed.

2.5 Onderwijs en leerklimaat

2.5.1 Pedagogisch klimaat

Het bestuur ziet als doel voor de scholen dat de leerlingen worden opgeleid tot zelfbewuste, kritische en nieuwsgierige jongvolwassenen, die goed zijn toegerust voor de vervolgstap in het leven. Dit doen wij door de pedagogische driehoek school - ouder - leerling centraal te blijven stellen.



Alle Volantscholen geven een eigen invulling aan het beleid, maar altijd met die pedagogische driehoek als uitgangspunt. Van de scholen wordt gevraagd zich daarop te verantwoorden.

2.5.2 Onderwijsvernieuwing

Pedagogisch-didactische vernieuwing is één van onze belangrijkste opdrachten. Onze ambitie daarin sluit aan bij de missie van Volant: leerlingen optimaal voorbereiden op de uitdagingen van de 21ste eeuw. Als wij onze leerlingen willen voorbereiden op de wereld van morgen, betekent dit dat wij nog meer de focus moeten leggen op de basisvaardigheden naast de ontwikkeling van talenten, vaardigheden en houdingen van leerlingen die steeds meer centraal komen te staan in het onderwijs (naast de 'traditionele' inhoud van de lessen). We hebben het dan over de zogenoemde 21-eeuwse vaardigheden, zoals kritisch denken, digitale vaardigheden, creativiteit en eigenaarschap. Dit vraagt om meer uitdagend onderwijs dat de betrokkenheid van leerlingen vergroot, hun nieuwsgierigheid stimuleert en hun talenten ontplooit. Dit betekent een ontwikkeling van docent gestuurd onderwijs naar meer leerling gestuurd onderwijs. De onderwijsvernieuwingen zijn beschreven in de schoolplannen. De nieuwe schoolplannen die vanwege Corona waren uitgesteld, werden alsnog vastgesteld in 2022 en worden op de scholen uitgerold.

2.5.3 Reparatie- en inhaalprogramma vanuit NPO

Door de coronapandemie is achterstand op verschillende gebieden opgelopen: achterstanden binnen het curriculum, mindere vaardigheden en/of achterstanden op sociaal-emotioneel gebied. De scholen hebben instemming op de jaarplannen gekregen van de MR. De jaarplannen zijn geëvalueerd en bijgesteld. Ook hier hebben de MR'en instemming op verleend.

Met de programma's zoals beschreven in 2021 is een groot deel van de achterstanden weggewerkt. Het inhalen van de achterstanden vergt echter meer tijd. Daarnaast is gebleken dat leerlingen opnieuw moesten wennen aan het klasverband. De zogenaamde 'storming-fase' in klassen heeft opnieuw plaats moeten vinden. Dit heeft haar eigen gevolgen: meer aandacht nodig voor groepsvorming, meer tijd nodig voor het sociaal-emotionele aspect. Maar ook meer aandacht nodig voor leerlingen die niet als vanzelfsprekend mee konden komen. De Volant-scholen hebben na het uitvoeren van een schoolscan (analyse per leerling) het NPO-schoolprogramma opgesteld en uitgevoerd. Dit programma (interventies en acties) is geëvalueerd en bijgesteld.

Er zijn middelen bovenschools ingezet, dit betreft de stichtingsbrede werkgroep NPO. Deze werkgroep heeft de analyses gemaakt van de huidige situatie, heeft interventie voorgesteld en daarna gekeken wat de effecten zijn van de interventies. De werkgroep heeft o.a. het advies gegeven trainingen en cursussen aan te bieden voor docenten. Dit wordt uitgevoerd binnen de Volant Academie.

In bijlage 2 is een samenvatting opgenomen met daarin de evaluatie van het NPO.

2.5.4 Kwaliteitszorg

Taken van Kwaliteitszorg binnen Volant zijn onder andere het monitoren van en sturen op onderwijskwaliteit op de scholen, het volgen van de kwaliteitsagenda en het uitzetten van enquêtes. De rector van het Vituscollege, die Kwaliteit in haar portefeuille heeft, heeft een kwaliteitskalender opgesteld. Op basis van de kwaliteitskalender worden systematisch evaluaties, enquêtes en andere metingen uitgevoerd. Op basis van de resultaten van deze metingen worden aanpassingen gedaan en eventueel interventies gepleegd. Binnen de scholen zijn leden van de MT's verantwoordelijk voor de kwaliteit en de monitoring daarvan per school. Zij worden daarin bijgestaan door de datacoaches.

2.5.5 Passend onderwijs

Voor passend onderwijs is Volant aangesloten bij regionaal samenwerkingsverband Qinas, dat passend onderwijs wil realiseren voor elke leerling uit de regio. De deelnemende schoolbesturen realiseren samen een aanbod waarin elke leerling het onderwijs kan krijgen dat past bij zijn/haar mogelijkheden en behoeften. De leerlingen volgen regulier onderwijs daar waar het kan en speciaal onderwijs wanneer dit voor de desbetreffende leerling beter is.

Aan Qinas wordt jaarlijks door de scholen verantwoording afgelegd over welke activiteiten, gericht op



passend onderwijs, zij hebben genomen en in hoeverre hun vooraf gestelde doelstellingen zijn behaald. Volant levert een duidelijke extra bijdrage aan Qinas: bestuurder Petra Laseur is lid van de commissie van toezicht van dit samenwerkingsverband.

De 'extra zorg' voorziening Focus, bedoeld voor leerlingen die vast (dreigen te) lopen in het voortgezet onderwijs, is ondergebracht in het gebouw bij het Montessori Lyceum Gooise Meren.

De orthopedagoog had in 2021 samen met de zorgcoördinatoren van de drie scholen en de ambulant begeleider (die tevens zorgcoördinator is van Focus) een eerste aanzet gegeven aan het beleidsplan 'passend onderwijs'. Het concept is besproken op een Volant-MT-dag. Dit heeft geleid tot een vastgesteld beleidsplan 'Passend onderwijs binnen Volant'. In het voorjaar van 2022 werd het beleidsplan geïmplementeerd binnen de staande 'zorg'organisatie van de scholen. Doordat de orthopedagoog met zwangerschapsverlof ging, heeft dit enige vertraging opgelopen.

Toch is er in 2022 veel gebeurd. Van januari 2022 tot januari 2023 hebben de Volant- scholen passend onderwijs uitgevoerd volgens de visie zoals beschreven staat in het beleidsplan. Er is aan drie hoofdpunten gewerkt, die hieronder worden toegelicht.

Professionalisering ondersteuning

- Er is geïnventariseerd aan welke scholing en ondersteuning behoefte is onder de mentoren en docenten. Er zijn scholingsdagen georganiseerd waar workshops zijn gegeven over onderwerpen van passend onderwijs.
- Het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) is aangepast zodat deze beter uitvoerbaar is. Voor de leerlingbegeleiders is een workshop georganiseerd hoe zij de doelen in het OPP concreter kunnen maken en hebben zij de OPP's hierop aangepast.
- Waar nodig is externe ondersteuning op de scholen ingezet (Ocura, 't Boompje, Psychologen in het onderwijs, Exco, ECHT)
- Focus heeft in de tweede helft van het schooljaar een groeiend aantal leerlingen begeleid. Deze ondersteuning is geëvalueerd en ontwikkelpunten zijn in het nieuwe schooljaar uitgevoerd.
- De zorgcoördinator van het MLGM heeft regelmatig contact met het zorgteam van Volant, zodat de ondersteuning op het MLGM op dezelfde manier geboden kan worden.

Van curatieve naar preventieve ondersteuning

- De eerder ontwikkelde ondersteuningsroute (in deze route staat beschreven wie waar verantwoordelijk voor is en welke stappen doorlopen dienen te worden wanneer een leerling ondersteuning nodig heeft) is gepresenteerd aan het CMT, MT en alle docenten van de Volant- scholen.
- Er is een zorgboekje over passend onderwijs en over Focus ontwikkeld. Hierin wordt tevens de ondersteuningsroute en aanmeldprocedure beschreven.
- Uitvoeren proeftuin Normaliseren. Uitgangspunt is de problematiek van de leerling te normaliseren, de context van de leerling waar mogelijk te veranderen en door empowerment de leerling sterker te maken. Doordat de mentor vroegtijdig problemen signaleert en gesprekken voert met de leerling, zal een leerling minder snel of minder intensief ondersteuning vanuit het zorgteam nodig hebben. De docenten die hieraan deelnemen zijn hierin getraind.
- Mogelijkheden zijn uitgezocht voor het opzetten van een time- uitvoorziening. De behoefte is er, er wordt nog onderzocht hoe dit gerealiseerd kan worden.

Planmatig werken

- Eind schooljaar 2021/2022 is het eerder opgestelde jaarplan geëvalueerd in het jaarverslag. Hier zijn nieuwe doelstellingen in naar voren gekomen welke in het jaarplan van schooljaar 2022/2023 beschreven staan.
- Er zijn aanmeldformulieren ontwikkeld om een leerling aan te melden bij de zorgcoördinator.



- Er is gewerkt aan een dashboard om meer overzicht te krijgen over de begeleiding van leerlingen.
- Om de 6 weken is er een zorgoverleg met alle zorgcoördinatoren van de Volant-scholen, de bestuurder, de ambulante begeleider en de orthopedagoog van Volant. De uitvoering van passend onderwijs wordt hierin geëvalueerd, kennis wordt uitgewisseld en er worden nieuwe doelstellingen met bijhorende acties opgesteld.

2.6 Kwaliteit en onderwijsprestaties

Het onderzoek van de inspectie in 2019 had aangetoond dat zowel onze onderwijsresultaten als de manier waarop we ons onderwijsproces hebben ingericht, voldoen aan de eisen die de overheid stelt.

Na de coronaperiode en de afwijkende manier waarop het CSE werd gehouden, was het afwachten hoe de slagingspercentages zich bij een 'normaal' CSE zouden verhouden tot de jaren vóór de pandemie. Het aantal geslaagden op de Vitusmavo bleef hoger dan het gemiddelde van de jaren vóór de pandemie, op het Vituscollege normaliseerden de cijfers en op het Willem de Zwijger College kwam het percentage geslaagden iets lager uit dan voor de pandemie.

De onderwijsresultaten 2022 laten zien dat bij alle drie de scholen alle indicatoren in het groen staan. Dit betekent dat het ons over het algemeen goed lukt om leerlingen op het niveau te brengen dat op grond van het basisschooladvies mag worden verwacht.

De scholen slagen er goed in leerlingen zonder vertraging over te laten gaan en naar een diploma toe te leiden. De coronajaren hebben er echter toe geleid dat er achterstanden en hiaten bij de leerlingen zijn ontstaan. Ook in 2022 zijn veel, en veel verschillende, activiteiten ontplooid om de kennis van de leerlingen op niveau te brengen en te houden, om onze onderwijsresultaten niet achteruit te zien gaan. Ook hierin speelt het de rector van het Vituscollege (portefeuillehouder van Kwaliteitszorg) een stevige rol. Zie voor de activiteiten en interventies de paragraaf 'Reparatie- en inhaalprogramma'.

2.7 Kwaliteit schoolexaminering en de examencommissie

De kwaliteit van de schoolexaminering start met het ontwikkelen van een goed Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA). Dit stimuleert docenten en schoolleiding bewuste keuzes te maken op basis van een visie op toetsing en schoolexaminering. De docenten van de Volantscholen hebben hierover binnen hun secties nauw overleg.

Om de kwaliteit van de schoolexaminering te optimaliseren hebben de scholen een examencommissie en een examensecretaris. De examensecretaris is een belangrijke spil in de organisatie van schoolexamen en centraal examen op school en is de contactpersoon voor het College voor Toetsen en Examens (CvTE). In de praktijk liggen veel uitvoeringstaken bij deze functionaris. Bij die taken wordt uitgegaan van het vier-ogen-principe, zodat altijd tijdig kan worden ingegrepen wanneer een taak onvoldoende zou worden uitgevoerd. Op deze wijze is een goed functionerende examenorganisatie gegarandeerd.

De Volant examensecretarissen zijn aangesloten bij PLEXS, het landelijke platform voor examensecretarissen. PLEXS organiseert regiobijeenkomsten, een jaarlijks congres en opleidingsdagen. Ook biedt PLEXS een forum voor leden om ervaringen en good practices uit te wisselen met elkaar en elkaar vragen te stellen. PLEXS biedt ook cursussen aan voor startende examensecretarissen. Naast de opleidingen van PLEX wonen de examensecretarissen ook andere webinars en opleidingen bij. De examensecretarissen van de drie Volantscholen hebben onderling nauw overleg en ze onderhouden contacten met examensecretarissen van andere scholen.

Op deze manier wordt de benodigde kennis opgedaan en wordt de expertise geborgd.

2.8 Tevredenheidsmetingen

Volant-breed is door 'Vensters' in 2022 onderzoek gedaan naar de tevredenheid van leerlingen aan de hand van een vragenlijst die sinds schooljaar 2020-2021 gebruikt wordt. Het aantal respondenten was voldoende om betrouwbaar te zijn.



Tevredenheid leerlingen:

Algemene tevredenheid	brugklas	havo	vwo	mavo
Vituscollege	6,8	6,1	6,3	
Willem de Zwijger College		6,8	6,8	
Vitusmavo				7,4

Ook werd de tevredenheid van de ouders gemeten.

Tevredenheid ouders

Algemene tevredenheid	Ouders
Vituscollege	7,7
Willem de Zwijger College	6,6
Vitusmavo	8,0

Het Centraal Management Team van de stichting en de managementteams van de drie scholen hebben de cijfers besproken en geanalyseerd. De scholen besteden aandacht aan de onderdelen waarop zij lager scoren dan de benchmark.

2.9 Integrale veiligheid

Niet alleen de daadwerkelijke veiligheid, maar ook de beleefde veiligheid binnen de scholen staat hoog op de agenda van het bestuur. Elke leerling en medewerker heeft recht op een veilige en vertrouwde leer- en werkomgeving.

De nieuwe Schoolveiligheidsplannen zijn klaar. Volgend jaar wordt gewerkt aan een integraal veiligheidsplan.

De scholen hebben programma's voor voorlichting en preventie op het gebied van pesten, alcohol en drugs, die ook in 2022 werden uitgevoerd. Ook werd gewerkt met de protocollen die in 2020 zijn opgesteld om pesten bij online scholing tegen te gaan.

Alle scholen hebben vertrouwenspersonen voor leerlingen en voor het personeel. Daarnaast is een externe vertrouwenspersoon aangemeld en zijn de scholen aangesloten bij een externe klachtencommissie.

Per leerjaar (september t/m juli) worden schorsingsoverzichten bijgehouden. Hieronder een samenvatting van de overzichten van de verschillende scholen van het schooljaar 2021-2022.

Er zijn geen klachten binnen gekomen bij de externe klachtencommissie. Wel zijn diverse 'klachten' van medewerkers van het Vituscollege bij het bestuur binnengekomen. Deze klachten hadden voornamelijk betrekking op de ervaren (on)veiligheid op het Vituscollege. Deze klachten zijn mondeling ingediend en hebben verschillende gesprekken tot gevolg gehad. Dit heeft geleid tot het doen van een cultuuronderzoek. De uitkomsten van dit cultuuronderzoek zijn begin 2022 ontvangen. Daarop zijn acties gestart zoals aanbevolen in de conclusies van het cultuuronderzoek. Er zijn 'kleuren'trainingen gegeven door Van Velzen voor meer begrip naar elkaar en trainingen met gesprekstechnieken (eerst hele school, daarna in kleine groepen als bijvoorbeeld secties). Ook werden er gesprekken gevoerd met individuele medewerkers en er zijn feedbacktrainingen gegeven, gebaseerd op beginselen didactisch coachen (deze zijn paar keer herhaald). Ook was er sturing aan collega's met speciale taken en er is gesproken over dat niet iedereen kan



meedenken over alles, maar dat dit in onderwijsontwikkelgroepen gebeurt. Het effect van dit alles is in de school te voelen, de verandering in de school is zichtbaar. We meten de resultaten in het PWP van 2023.

2.10 Schorsingen

Vitusmavo schorsingen 2021-2022

Op de Vitusmavo werd in het schooljaar 2021-2022 21 keer een leerling geschorst. Dit betrof individuele leerlingen, zeven uit de onderbouw, veertien uit de bovenbouw. Achttien leerlingen kregen een interne schorsing, drie leerlingen een externe. Eén leerling uit de bovenbouw werd twee keer geschorst.

Vituscollege schorsingsoverzicht 2021-2022

In het schooljaar 2021-2022 werd 26 keer een leerling geschorst, Dit betrof individuele leerlingen, 14 uit de onderbouw, 12 uit de bovenbouw. Zeven leerlingen kregen een externe schorsing, 19 een interne.

Willem de Zwijger College schorsingsoverzicht 2021-2022

In schooljaar 2021-2022 is zes keer een leerling geschorst. Dit betrof individuele leerlingen, twee uit de onderbouw, vier uit de bovenbouw. Eén leerling werd twee keer geschorst. De schorsingen duurden 1 tot 9 dagen. Twee keer kreeg een leerling een externe schorsing, vier keer een interne.

2.11 Werving en Profilering

In 2022 vond de werving van het Vituscollege en het Montessori Lyceum Gooise Meren deels online en deels fysiek plaats. Aangezien het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo geen eerste klassen meer krijgen, werden er ook geen open dagen gehouden.

Het Vituscollege deed een interactieve Open avond op school in kleinere groepen. Ook de Open dag was op school, waarbij leerlingen zich konden inschrijven voor een time slot. Filmpjes van voorgaande jaren waren van tevoren op de website te bekijken. De lesjesmiddag vond ook op school plaats.

Het Montessori Lyceum Gooise Meren deed de open dag één keer online en één keer fysiek, op twee verschillende zaterdagen. Ook de informatieavond voor ouders was één keer fysiek, één keer online. Er waren twee lesjesmiddagen, allebei fysiek.

Ook inhoudelijk werd aan profilering gewerkt. Het Vituscollege ging verder met de Sportklas en ging in 2022 van start met de Artklas. Het vak Spaans is als volwaardig vak ingevoerd in de onderbouw, samen met andere didactiek bij de Moderne Vreemde Talen. De school is bezig om het gymnasium en de vier stromen Art, Bèta, Sport en Global duidelijker te profileren.

De Vitusmavo zette het onderwijsconcept Mavo ToDo steviger neer voor de bestaande leerlingen, maar was voor de nieuwe aanwas van de school natuurlijk vooral bezig met het MLGM. Er kwamen in 2022 immers geen nieuwe eersteklassers meer op de Vitusmavo. Dit laatste geldt ook voor het Willem de Zwijger College.

Het Montessori Lyceum Gooise Meren zette een ander concept neer (herkenbaar en aanspreekbaar, echt Montessori) en ging van start met 91 leerlingen.

In 2021 is een PR & Communicatiemedewerker aangetrokken voor de drie scholen, de stichting en voor de overgang van Willem de Zwijger College en Vitusmavo naar het MLGM. In 2022 is een strategisch communicatieplan opgeleverd voor de stichting.



3. Personeelsbeleid

3.1 Strategisch HRM-beleid

Het doel op het gebied van personeelsbeleid is: een HR-beleid met visie, waarin de medewerkers zich herkennen, voor de gehele stichting.

De krapte op de arbeidsmarkt en de kwaliteit van onze stichting vraagt om ondersteunend goed HR beleid om medewerkers blijvend te kunnen binden en boeien. Het afgelopen jaar is er gewerkt aan het ontwikkelen van HR beleid in samenspraak met de klankbordgroep HR. Uitgangspunten hierbij zijn het harmoniseren van het HR beleid op de verschillende scholen om gelijke kansen en secundaire arbeidsvoorwaarden te creëren. Nadat in 2021 de beleidsstukken 'doorwerken na AOW leeftijd', 'inschaling TOA's en leerjaar coördinatoren', 'professionaliseringsuren' en 'beleid t.a.v. interne vertrouwenspersonen' waren ontwikkeld, is in 2022 gewerkt aan de stukken 'professionaliseringsbeleid', 'gesprekscyclus', 'functiegebouw' en 'secundaire arbeidsvoorwaarden'.

De twee externe vertrouwenspersonen van school & veiligheid aangesteld die waren aangesteld om het veiligheidsbeleid op de scholen voor leerlingen, ouders en medewerkers te professionaliseren, hebben flinke slagen gemaakt.

Volant is eigen risicodrager voor de WW-uitkering. Om de kosten beheersbaar te houden en de duur van de WW-uitkering zoveel mogelijk te beperken, wordt gebruik gemaakt van twee externe loopbaanbureaus die medewerkers ondersteunen bij het zo spoedig mogelijk vinden van ander werk. Beheersing van de kosten van de transitievergoeding is met de nieuwe wetgeving niet mogelijk.

3.2 Personeels- en salarisadministratie

In 2021 zijn flinke slagen gemaakt met de digitalisering en verdere professionalisering van de personeels- en salarisadministratie. De uitruilprocessen zijn gedigitaliseerd, de processen voor zwangerschaps- en ouderschapsverlof zijn gestroomlijnd en de arbeidsovereenkomsten worden nu digitaal ondertekend. Dit uit het oogpunt van verdere centralisatie en ontzorging van de scholen en verhoging van de professionalisering. Alle processen staan op de interne websites van de scholen zodat alle medewerkers op de hoogte zijn van de verschillende processen.

3.3 RAP

Als Volant zijn we deelnemer bij de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP, voorheen Regionale Aanpak Lerarentekort RAL), om een bijdrage te leveren aan het aantrekken, binden en boeien van nieuwe medewerkers. In 2023 zal Volant zich aansluiten bij een opleidingsschool.

In 2022 hebben we opnieuw veel vacatures kunnen vervullen door gebruik te maken van een combinatie van medewerkers in dienst nemen en interim medewerkers in te zetten. Toch ziet en voelt Volant zeker de krapte op de arbeidsmarkt. Voor een aantal vakken (zoals bijvoorbeeld Nederlands) is het bijzonder lastig goede medewerkers aan te trekken. In 2023 zullen we dit nog sterker gaan voelen en zullen we creatief moeten zijn in oplossingen.

3.4 Professionalisering

De professionalisering en ontwikkeling van het personeel staat bij Volant centraal. Volant stelde daarvoor ook in 2022 extra middelen voor beschikbaar. Elke school heeft een scholingsbeleid, dat op de scholen naar behoren werd uitgevoerd. Belangrijk in 2022 was het extra scholingsprogramma om de medewerkers die vanaf eind augustus 2022 op het MLGM van start gingen, op te leiden voor het Montessorionderwijs.

Het algemene scholingsbeleid voorziet zowel in gemeenschappelijke en collectieve scholing die past binnen de uitgangspunten van de scholen als in individuele scholing. Individuele scholing is gericht op het vakgebied van de docent of op vaardigheden die voortkomen uit de gesprekkencyclus. Voor docenten zijn persoonlijke scholings- en ontwikkelingsplannen (beschreven in het scholingsplan professionele ontwikkeling). Bij het onderwijsondersteunend personeel richt de nascholing zich op het aanleren van vaardigheden ter stroomlijning, verbetering en afstemming van workflows voor efficiëntere dienstverlening en op communicatieve vaardigheden.



3.5 Volant MT-dagen

De MT's van de scholen zijn verantwoordelijk voor het beleid van de school, de uitvoering daarvan en voor de dagelijkse gang van zaken. Zij zijn het boegbeeld van de school voor medewerkers, leerlingen, ouders en externen. De rectoren en directeur vormen het Centraal Management Team en zijn verantwoordelijk voor het strategisch beleid van de stichting. De schoolleidingen van de Volantscholen zijn zich bewust van hun positie binnen de lerende organisatie in een veranderende omgeving en blijven zich ontwikkelen. Daarom werden in 2022 vier Volant MT-dagen georganiseerd (september, oktober, november en december) met als hoofdonderwerpen het Strategisch Personeelsplan (SPP) en het Strategisch Beleidsplan (SBP).

In de komende jaren zullen de Volant MT-dagen wederom worden georganiseerd. Het elkaar ontmoeten, van elkaar leren het samen beleid maken staat centraal op deze dagen.

3.6 Personeelsgegevens

	Aantal fte's						Totaal
	VC	VM	WDZ	MLGM	Bestuursbureau	Focus	
Directie	4,40	1,0	2,30	1,30	1,00	0,00	10,00
OP	69,17	12,19	36,81	6,03	0,40	1,35	125,95
OOP	19,36	4,85	11,19	2,80	11,35	0,90	50,45
Totaal	92,93	18,04	50,30	10,13	12,75	2,25	186,40

Bron HR2day, peildatum 31-12-2022, exclusief vervangingen, inclusief tijdelijke contracten en tijdelijke uitbreidingen

Leeftijdsopbouw in fte

	Leeftijdsopbouw in aantal												Totaal	
	20-29		30-39		40-49		50-59		60 en ouder		aantal	%		
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%				
man	4	6,15	12	18,46	14	21,54	16	24,62	19	29,23	65	100		
vrouw	8	6,45	22	17,74	31	25	40	32,26	23	18,55	124	100		
											189			

Bron HR2day, peildatum 31 maart 2023, exclusief contracten voor bepaalde tijd

Leeftijdsopbouw in percentages

	Leeftijdsopbouw in aantallen												Totaal	
	20-29		30-39		40-49		50-59		60 en ouder		fte	%		
	fte	%	fte	%	fte	%	fte	%	fte	%				
man	3,3	5,97	9,94	17,97	11,9	21,52	14,49	26,2	15,67	28,34	55,3	100		
vrouw	7,49	8,12	16,24	17,6	22	23,85	29,29	31,75	17,23	18,68	92,25	100		

Bron HR2day, peildatum 31 maart 2023, exclusief contracten voor bepaalde tijd



3.7 Verzuim

Totale organisatie Volant

1 2022 t/m 12 2022	Kort	Middel	Lang
5,1	1,1	0,6	3,5

Na de coronapandemie was de verwachting dat het hoge verzuimpercentage (voor de totale stichting bedroeg dat in 2021 6,4%) weer zou dalen. Die verwachting was terecht: het verzuimpercentage daalde tot 5,1%. Dat is wel hoger dan in 2020 (4,82%). De meldingsfrequentie bedroeg 1,6. Dit is iets gestegen ten opzichte van 2021. Het grootste deel van het verzuim wordt veroorzaakt door langdurig verzuim met als verzuimoorzaak psychische klachten.

Hieronder een overzicht van het verzuim in 2022, 2021, 2020 en 2019 per school/afdeling.

Afdeling/school	2022		2021		2020		2019	
	%	MF	%	MF	%	MF	%	
Bestuursbureau	4,3	1,3	2,6	1,0	6,0	0,7	1,0	1,1
VC	3,8	1,5	5,9	1,3	3,7	1,2	3,3	1,6
VM	5,1	1,7	5,9	2,0	4,7	1,8	7,6	1,6
WDZ	7,5	1,9	8,0	1,4	6,3	1,3	6,7	1,8
MLGM ^{*)}	6,6	2,9						
Focus	0,6	0,4	1,9	1,2				

*) augustus 2022 t/m december 2022



4. Bedrijfsvoering

4.1 Huisvesting

Het jaar 2022 stond in het teken van verhuizingen. De Vitusmavo verhuisde naar het pand waar het Willem de Zwijger College is gehuisvest. Focus verhuisde van het Willem de Zwijger College naar het oude pand van de Vitusmavo in Naarden. Daar werd, na een opknapbeurt van het pand, ook het nieuwe Montessori Lyceum Gooise Meren gevestigd.

Op het Vituscollege werden interne verbouwingen uitgevoerd in het gebouw Global.

Met de komst van het MLGM is er behoefte aan een nieuw schoolgebouw. In het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente. Daar was sprake van vernieuwbouw van de scholen voor Voortgezet Onderwijs in Gooise Meren. Inmiddels is er sprake van gewijzigde plannen van de gemeente. Er is ingezet op een locatie voor nieuwbouw. Het Montessori Lyceum Gooise Meren komt hiervoor in aanmerking. Er is veel overleg geweest met de gemeente. Vooralsnog zijn in 2022 geen concrete plannen gepresenteerd. De verwachting is dat de gemeenteraad in 2023 een voorstel krijgt aangeboden. Ook zal in 2023 een beeldkwaliteitsplan worden opgeleverd. Met de provincie is overleg om de aangrenzende provinciale weg van 80/60 kilometer aan te passen naar een 50 kilometer weg. Ook moet een veilige fietsroute worden aangelegd en zal de bushalte moeten worden verplaatst. Daarnaast is er nog een gereede kans op bezwaren vanuit omwonenden en vanuit stichtingen als natuurbescherming. Al met al is nog weinig te zeggen over de start van de nieuwbouw. Er is zelfs (een hopelijk kleine) kans dat nieuwbouw niet doorgaat op deze plek. In 2023 zal de stichting moeten nagaan hoe zij de kansen inschat en welke maatregelen nodig zijn om goede huisvesting te organiseren.

4.2 Facilitair beheer

Coördinator facilitair beheer Vituscollege

Op het Vituscollege zijn diverse coördinatoren facilitair beheer geweest. Na het vertrek van de laatste (Sjoerd Folkeringa) liep het team niet meer goed. Er is een interim coördinator gezocht die het team kon leiden tot een nieuwe coördinator was gevonden. Inmiddels is deze in dienst getreden en ingewerkt door de interimmer, die een groot deel van het jaar 2022 op het Vituscollege aanwezig is geweest. Aan deze gang van zaken heeft wel een prijskaartje gehangen.

WdZ/VM/MLGM: verhuizingen & opstart MLGM

Eerder in dit verslag werd al melding gedaan van de impact die de verhuizing van de Vitusmavo en de opstart van het Montessori Lyceum Gooise Meren in 2022 hebben gehad. Ook het facilitair beheer heeft dit veel werk gekost. Het gebouw in Naarden werd gereed gemaakt voor het Montessorionderwijs. Het adres werd veranderd in Schout 1A. Focus verhuisde van Bussum naar Naarden.

Harmonisatie van de bruikleenovereenkomsten devices

Elke school had nog een eigen contract voor de bruikleenovereenkomst van laptops. In 2022 zijn deze contracten omgezet naar één contract voor Volant.

Ontwikkelen aanvraagformulieren

In het verleden werd het aanvragen voor een avondopening van een gebouw of een lunch nogal ad hoc geregeld. Om dit te stroomlijnen en verder te professionaliseren, werden in 2022 aanvraagformulieren ontwikkeld voor:

- inzet personeel Facilitair en ICT
- aanvraag en harmonisering catering

Actualisatie Inkoop- en Aanbestedingsbeleid

Het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid is aangepast en geüpdatet

Handboek Corona

Het handboek Corona is afgerond.

Ontruimingsoefeningen en BHV

Op alle locaties is een ontruimingsoefening uitgevoerd. In coronatijd was dit niet gedaan, omdat de



gebouwen dicht waren en omdat de anderhalve meter afstand niet kon worden gegarandeerd. De kracht van de herhaling is belangrijk bij deze ontruimingsoefeningen, dus is het van groot belang ze te blijven doen.

Het BHV-beleid is in 2022 geactualiseerd en de daartoe aangewezen medewerkers hebben trainingen BHV gevolgd.

Trainingen OOP

De OOP-ers volgden een training 'Klantvriendelijk en weerbaar optreden', gericht op zowel de collega's als op de leerlingen. Naar aanleiding van deze training is het besluit genomen dat alle conciërges verplicht naar de opleiding 'pedagogisch conciërge' gaan. Dit is inmiddels gestart. Conciërges moeten in ieder geval niveau 1 halen; niveau 2 en 3 moeten ook vertegenwoordigd zijn. Het halen van de opleiding is inmiddels een functie-eis.

Input functiebeschrijvingen

HR is bezig met functiebeschrijvingen voor alle functies. Bedrijfsvoering heeft voor de functies die daaronder vallen input geleverd.

Voortgangsgesprekken

Met alle medewerkers van Bedrijfsvoering zijn in 2022 voortgangsgesprekken gevoerd.

Controles en roosters

Voor controles, zoals het onderhouden van de ventilatiesystemen en de systematische controles van de CO₂-meters, waren extra manuren nodig. Het roosterbureau moest direct kunnen anticiperen op veranderingen in de regelgeving door andere roosters te maken.

4.3 Inkoop & aanbestedingen

Aanbesteding Leermiddelen

In 2022 had de Aanbesteding Leermiddelen moeten plaatsvinden. Deze is doorgeschoven naar 2023. Er is een notitie gemaakt voor de RvT en gesproken met de accountant. In 2023 wordt de aanbesteding via SIVON alsnog in gang gezet.

Vervangen telefooncentrale

De telefooncentrales op alle scholen zijn vervangen door één VoIP centrale. Elke school heeft een nummer-range gekregen. Intern bellen tussen de scholen is nu ook mogelijk. Met een app op de telefoon kan een docent bijvoorbeeld een ouder bellen, waarbij de ouder het nummer van de school te zien krijgt. Dit systeem biedt ook de mogelijkheid om overzichten uit te draaien over bijvoorbeeld piekuren.

Speeltoestellen

Op het terrein van het Vituscollege wordt in 2023 een Monkey Bar geplaatst, die in 2022 werd aangeschaft met behulp van bijdragen van ouders.

Aanschaf touchscreens (Predia schermen) WdZ/VM/MLGM

Door de verhuizing van de Vitusmavo en de komst van het Montessori Lyceum heeft Volant in 2022 extra touchscreens moeten aanschaffen.

Contractenbeheer

Het contractenbeheer is een doorlopend proces. Ook in 2022 liepen contracten af, werden ze verlengt of werden nieuwe contracten aangegaan.

4.4 ICT-beleid

In 2022 heeft een migratietraject van het Willem de Zwijger College plaatsgevonden: de school stapte over van Google naar een Office omgeving. Alle scholen zitten nu in dezelfde Office-omgeving. Leerlingen van het WdZ blijven wel in de Google-omgeving werken. Het eerste halfjaar is er externe ondersteuning in de vorm van bemensing ICT geweest t.b.v. dit migratietraject.

De nieuwe situatie is als volgt: 1 Office omgeving WdZ/VM/MLGM/Volant + 1 omgeving VC. Tevens is er nog steeds sprake van twee afdelingen ICT, waarbij VC valt onder de rector VC en WdZ/VM/MLGM/Volant onder het hoofd Bedrijfsvoering.



De 2de en 3de lijns ondersteuning en Beheer is nu zowel op VC als WdZ/VM/MLGM/Volant bij Veltwerk neergelegd. Van Boswork is afscheid genomen.

In het gebouw Nieuwe 's Gravelandseweg zijn WiFi en switches vervangen en is een nieuwe Firewall in gebruik genomen.

Het Willem de Zwijger College had afgeschreven Toshiba laptops. De meeste laptops zijn geschonken aan Versa Welzijn en een klein deel is geschikt gemaakt voor intern gebruik als zogeheten 'toets-laptop'.

De vacature medewerker ICT WdZ is ingevuld met BBL-werkstudent.

Het Vituscollege beheert zelf de ICT. De belangrijkste werkzaamheden die daar hebben plaatsgevonden zijn:

- Werkzaamheden ICT-netwerk: het vervangen van de switches
- Er is een check uitgevoerd op softwarelicenties en gebruik
- Het printstelsel is vernieuwd
- SCCM is omgezet naar Intune

Verder is er een herziening van de bezetting. Voorheen maakte het Vituscollege gebruik van een systeembeheer bij Veltwerk. Nu is dit meer een helpdeskfunctie, waardoor het werk met minder FTE wordt gedaan.

Onderwijsadministratie

Zoals onder het kopje Inkoop en Aanbestedingen al werd gezegd, is de Europese aanbesteding Leermiddelen doorgeschoven naar 2023.

Het gehele jaar 2022 was er een vacature applicatiebeheerder Magister. Het werk werd in die tijd ingevuld op interim basis /zzp inhuur.

In het najaar van 2021 is de uit drie leerlingadministraties gevormde afdeling Onderwijsadministratie gestart, waarbij de medewerkers afkomstig van het Vituscollege en de Vitusmavo vrijwel direct de organisatie hebben verlaten en begin 2022 de applicatiebeheerder is vertrokken. Desondanks heeft het nieuwe team het 1ste jaar uitstekend doorlopen en afgerond. De vacatures binnen de afdeling, met uitzondering van de applicatiebeheerder, zijn ingevuld – door jonge collega's die geen van allen eerder hebben gewerkt binnen het onderwijs - en het team heeft een uitstekend ontwikkel- en groeitraject doorgemaakt.

Er is besloten om het niveau en de kennis van de applicatie Magister bij de medewerkers naar een hoger plan te brengen en daarbij minder afhankelijk te worden van één applicatiebeheerder Magister en gelijktijdig de functie van applicatiebeheerder Magister door te ontwikkelen naar applicatiebeheerder onderwijsapplicaties. Dit zal in 2023 worden uitgevoerd.

In 2022 heeft de migratie van de Magisteromgeving van de Vitusmavo uit de omgeving van het Vituscollege naar de Magisteromgeving van het Willem de Zwijger College. Daarnaast werd de Magisteromgeving van het Montessori Lyceum ingericht.

Op het Willem de Zwijger College zijn veel dossiers gedigitaliseerd, waarmee werkprocessen eenvoudiger werden. Op de andere scholen was dat al eerder gedaan. Daar waar mogelijk werd ingezet op het digitaliseren van alle werkprocessen die nog niet waren gedigitaliseerd. Ook werden in 2022 voorbereidingen getroffen voor de invoer van een digitaal aanmeldformulier. Dit zal in 2023 worden geïmplementeerd.



4.5 Privacy(beleid) en gegevensbescherming

Algemene Verordening Gegevensbescherming - AVG

De Volantscholen verwerken vertrouwelijke persoonsgegevens over plaatsing, gezondheid, gedrag- en ontwikkeling van leerlingen. Volant heeft daarom een gecertificeerde Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG), te bereiken via privacy@volant.nl.

De privacyfunctionaris onderhoudt de jaarlijkse cyclus van activiteiten die geadviseerd worden door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Ook bij elk project, waarbij persoonsgegevens worden verwerkt, is er een privacyrisicoanalyse (DPIA). Dat gebeurt naast de risicoanalyses die in de jaarlijkse PDCA-cyclus zitten, waarbij elke afdeling vertegenwoordigd is.

Er zijn in 2022 acht datalekken gemeld. Geen enkel incident had een zodanige impact op de privacy van leerlingen, ouders of medewerkers, dat we dit moesten melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (beoordeeld door de FG'er) Wel zijn de datalekken genoteerd in ons interne avg-incidentenregister met oorzaak en passende maatregelen. Daarnaast zijn altijd alle betrokkenen geïnformeerd.

Het grootst geconstateerde AVG-risico is het theoretisch stelen van een wachtwoord, bijvoorbeeld via phishing. Met periodieke berichten worden medewerkers bewust gehouden op de veiligheid van persoonsgegevens. De belangrijkste beveiliging is onze authenticatie in 2 stappen voor toegang tot de informatiesystemen over leerlingen en ouders (Magister), zodat het stelen van een wachtwoord niet voldoende is om in te breken.

Bij een gestolen wachtwoord kan er nog wel ingebroken worden in de mail en de bestandenopslag. In 2022 zijn al onze scholen overgestapt naar Microsoft 365. In 2023 wordt het inbreekrisico beperkt doordat we ook voor toegang tot Microsoft 365, voor onze medewerkers, 2-factor authenticatie gaan invoeren.

Omschrijving	AVG-incidenten	Waarvan meldingen bij de AP
2018-2019	6	1
2019-2020	6	0
2021	9	0
2022	8	0



5. Financieel beleid

5.1. Toelichting op het resultaat

Het resultaat over 2022 bedraagt € - 372.518 . Hieronder een overzicht van het resultaat van 2022 ten opzichte van de begroting 2022 en het voorafgaand jaar 2021.

Exploitatie 2022 (x € 1.000)	R 2022	B 2022	Vershil	R 2021
Rijksbijdragen OCW	22.979	21.386	1.593	23.791
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	226	272	-47	231
Overige baten	1.188	1.020	169	860
Totaal baten	24.393	22.678	1.715	24.882
Personeelslasten	18.881	17.800	1.081	18.545
Afschrijvingen	464	439	25	488
Huisvestingslasten	1.283	1.107	176	1.096
Overige instellingslasten	3.312	3.402	-90	3.339
Totaal lasten	23.941	22.748	1.192	23.468
Saldo baten en lasten	452	-71	523	1.414
Financiële baten en lasten	-825	-44	-780	-300
Resultaat	-373	-115	-258	1.114

Het resultaat over 2022 is € 258.000 lager dan begroot en € 1.487.000 lager dan het resultaat over 2021.

Hieronder een korte toelichting op het resultaat 2022 en een verklaring van de belangrijkste verschillen ten opzichte van de begroting 2022 en het voorgaand jaar 2021.

Toename van de baten in 2022 met € 1.715.000 ten opzichte van de begroting 2022:

- Uitbreiding van de regeling Strategisch HRM in najaar van 2022 met € 950.000
- Hogere basisbekostiging als gevolg van met name prijs- en loonbijstelling in 2022 € 638.000
- Hogere bijdrage door samenwerkingsverband Qinas € 265.000 met name veroorzaakt door de hogere vergoeding voor de Reboundvoorziening (2022 hele jaar t.o.v. (2021 m.i.v. augustus), prijsbijstelling en meer vergoedingen voor de individuele arrangementen-plus.
- Aanvullende bekostiging vanuit het NPO waren lager dan begroot in 2022 als gevolg van aanpassingen in de regeling in 2022. Verschil ten opzichte van begroting € - 368.000.
- Inkomsten ouderbijdragen en bijdragen voor werkweken en excursies waren € 162.000 hoger dan begroot.
- Tenslotte waren de kantine-inkomsten € 60.000 hoger dan begroot als gevolg van het in eigen beheer nemen van de kantine van het WdZ.

Per saldo een afname van de baten in 2022 met € 489.000 ten opzichte van de baten in 2021, veroorzaakt door de onderstaande verschillen:

- Per saldo bedroeg de afname van de basisbekostiging in 2022 t.o.v. de bekostiging in 2021



- € - 247.000. Dit is het resultaat van de daling van het aantal leerlingen met 111 min gedeeltelijke compensatie door de prijs- en loonbijstelling in 2022.
- Uitbreiding van de regeling Aanvullende bekostiging strategisch HRM in 2022 € 936.000.
- Hogere bijdrage in 2022 door samenwerkingsverband Qinas € 238.000.
- Aanvullende bekostiging vanuit NPO in 2022 € - 915.000 lager dan in 2021.
- In 2021 waren er veel aanvullende regelingen en eenmalige subsidies i.v.m. de corona achterstanden. Ten opzichte van 2022 bedraagt het verschil € - 834.000.
- Hogere inkomsten uit ouderbijdragen algemeen en voor werkweken/excursies (aanschaffing corona maatregelen in 2022) € 248.000.
- Toename kantineopbrengsten in 2022 € 86.000.

Toename van de totale lasten in 2022 ten opzichte van de begroting 2022 met € 1.192.000:

- Personeelslasten waren in 2022 € 1.081.000 hoger dan begroot.

In de begroting 2022 is een forse taakstelling opgenomen m.i.v. schooljaar 2022-2023. Krimp van de formatie is noodzaak voor zowel WdZ als de VM als gevolg van daling van het aantal leerlingen. Deze taakstelling is voor een groot deel gerealiseerd. Tegelijk is de inhuur van extern personeel wel toegenomen. Per 1 juli 2022 zijn de salarissen structureel verhoogd met 4,75% als resultaat van het cao-akkoord 2022-2023. Tevens ontvingen werknemers een eenmalige uitkering van 500 bruto en ontvangt het OOP structureel jaarlijks 275 bruto. Per saldo stegen de loonkosten in 2022 met € 550.000.

Uitbetaling van overwerk en van toelagen bedroegen respectievelijk € 64.000 en € 78.000 meer dan begroot in 2022.

Reservering van uit te betalen Pb40-uren over 2022 bedraagt € 187.500, hetgeen niet in de begroting was opgenomen. (nieuwe regeling werkdrukmiddelen)

Inhuur extern personeel bedroeg in 2022 € 1.116.000. Dit was € 495.000 meer dan begroot.

- Huisvestingslasten gingen € 176.000 boven de begroting 2022 uit.

Oorzaken hiervoor zijn de interne verhuizing van VM naar pand Bussum en noodzakelijke aanpassingen van de huisvesting voor start nieuwe MLGM. Tariefstijgingen schoonmaakkosten en hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud (nieuw mjop). Tariefstijging van de energielasten vielen mee in 2022 als gevolg van het vaste contract voor energielevering.

- Overige instellingslasten waren € 90.000 lager dan begroot.

In 2022 bleken de kosten van ICT ver boven de begroting uit te gaan. Als gevolg van de fusie en tevens oprichten van nieuwe school waren aanpassingen in de ICT omgeving noodzakelijk (datamigratie). Bovendien is er in 2022 een start gemaakt met het project om de ICT omgevingen van de scholen gelijk te maken. Beide projecten gingen gemoeid met hogere kosten dan begroot. Verschil € 205.000. Software kosten waren € 55.000 hoger.

Op de begroting 2022 was een post opgenomen voor kosten van de Volant Academie. Dit is pas aan het einde van 2022 gestart en levert een positief verschil op ten opzichte van de begroting van € 148.000.

Kosten werkweken en excursies waren evenals de opbrengsten hoger dan begroot.

€ 109.000. Kosten en opbrengsten van excursies en werkweken waren nagenoeg gelijk per saldo leverde dit dus geen invloed op het uiteindelijke resultaat.

In de begroting 2022 is rekening gehouden met de beschikbare ruimte voor externe NPO uitgaven. Hiervan is € 375.000 niet gebruikt. Verder bleken de kosten van de loonadministratie lager dan begroot en kwamen de kosten van leerlingkantes, dotatie dubieuze debiteuren en kosten van leermiddelen iets boven de begroting uit.



Toename van de totale lasten in 2022 ten opzichte van totale lasten in jaar 2021 met € 473.000:

- Personeelslasten waren € 336.000 hoger ten opzichte van 2021.

Loonkosten bedroegen totaal € 298.000 minder als resultante van krimp van de formatie enerzijds en stijging loonkosten agv nieuwe cao afspraken (stijging 4,75%) anderzijds. Over 2022 is een reservering opgenomen van € 187.500 inzake de nieuwe regeling werkdrukmiddelen, de zgn pb40 uren. De dotatie aan de voorziening levensfasebewust personeelsbeleid is € 80.000 hoger dan in 2021.

Inhuur extern personeel was in 2022 nog eens € 451.000 hoger dan in 2021. Ontvangen uitkeringen van het UWV waren in 2022 € 80.000 hoger dan in 2021.

Van de ontvangen NPO middelen is € 98.040 (12,2%) besteed aan inhuren van extern personeel.

- Huisvestingslasten waren in 2022 € 187.000 hoger dan in 2021:

Oorzaken zijn hetzelfde als die hierboven genoemd bij de verschillen t.o.v. de begroting.

- Overige instellingslasten waren € 27.000 lager dan in 2021:

Kosten inhuur advies en juridisch advies waren € 210.000 lager dan 2021. In 2021 waren deze kosten hoog als gevolg van het geschil met de MR (WdZ), kosten van de fusie en opstellen van nieuw mjop. Kosten van ICT waren € 190.000 hoger dan in 2021. Inkoop leermiddelen zijn gedaald t.ov. 2021 als gevolg van afname aantal leerlingen € 77.000.

Toename van de kosten van werkweken en excursies € 261.000 als gevolg van wegvallen corona-maatregelen. Tenslotte een afname van de kosten van extra leerlingbegeleiding en herstelonderwijs ten opzichte van 2021 met € 148.000.

Verslechtering van Saldo financiële baten en lasten in 2022 ten opzichte van 2021 met € 525.000:

In 2022 leidde de energiecrisis en het economisch herstel na de coronapandemie tot een zeer hoge inflatie en een wereldwijde stijging van de rentepercentages. Als gevolg hiervan daalde de obligatiekoersen. De daling van de obligatiekoersen heeft ook bij Volant geresulteerd in forse (ongerealiseerde) koersverliezen. Het ongerealiseerde koersverlies bedraagt in 2022 € 769.000. Dit is een verslechtering van de financiële baten en lasten ten opzichte van 2021 met € 525.000. In de begroting werden (ongerealiseerde) koersresultaten niet meegenomen.

Rijksbijdragen OCW - bijzonderheden:

Aanvullende bekostiging NPO

Evenals in 2021 ontvingen de scholen in 2022 een aanvullende bekostiging vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Deze aanvullende bekostiging, bestemd voor het wegwerken van leerachterstanden bij leerlingen als gevolg van de coronapandemie, bedroeg € 820 per leerling. 5/12e deel werd in november 2022 uitbetaald en 7/12e deel in februari 2023. Het totaal in 2022 ontvangen bedrag Aanvullende bekostiging NPO € 795.570 werd ook geheel als baten in 2022 verantwoord. Besteding van de NPO-middelen mag over meerder jaren worden verdeeld tot en met schooljaar 2024-2025. De NPO middelen die niet in het jaar zijn uitgegeven worden opgenomen in de bestemmingsreserve NPO in het eigen vermogen. In de begroting 2022 was rekening gehouden met aanvullende bekostiging NPO van € 500 per leerling, totaal € 1.163.500 geheel te ontvangen in 2022. De gewijzigde Regeling Aanvullende bekostiging NPO in 2022 verklaart een verschil met de begroting 2022 van € 367.930.



Aanvullende bekostiging Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim

In het najaar van 2022 werd de nieuwe, uitgebreide Regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim vo bekend. De gewijzigde bedragen in deze regeling komen uit het onderwijsakkoord waarover deels ook afspraken zijn gemaakt in het cao-akkoord. De oorspronkelijke regeling voor Strategisch HRM en het voorkomen van thuiszitten bedroeg totaal € 117,95 per leerling. De regeling is in 2022 uitgebreid met een nieuw, vast bedrag per leerling van € 525,03 waarvan € 321,95 is bestemd voor werkdrukmiddelen. 50% van deze € 321,95 voor werkdrukmiddelen moet worden gebruikt voor het zgn. individuele deel - extra Pb-uren - en de andere 50% voor een collectief deel ter vermindering van werkdruk. Het overige deel van het bedrag is bestemd voor professionalisering van leraren en schoolleiders en een bedrag voor de structurele eenmalige uitkering voor het OOP. De regeling gaat in met ingang van schooljaar 2022-2023 echter de bekostiging is voorzien voor het hele jaar 2022 vanaf 1 januari 2022.

Werkdrukmiddelen 2022	
Vituscollege	398.896
Vitusmavo	91.112
Willem de Zwijger	259.814
Totaal	749.822

De GMR heeft ingestemd met de wijze waarop het individuele deel wordt besteed. De MR'en van de scholen maken een plan voor het collectieve deel. De MT's van de scholen hebben zich gebogen over welke scholing en opleidingen nodig zijn.

De besteding van het individuele deel is conform het advies van de VO raad. De uitbetaling van het individuele deel geschiedt in juli 2023. Voor het collectieve deel worden op dit moment plannen voorbereid door de MR'en van de afzonderlijke scholen. Deze plannen worden besproken met de directies en daarna uitgevoerd. Het deel dat is geormerkt voor scholing en opleiding wordt ingezet via o.a. de Volant Academie.

De evaluatie gaat plaats vinden volgens de plan&controle-cyclus. Hier worden de plannen in opgenomen en volgens deze cyclus geevalueerd. Hierbij worden betrokken, HR, de MT's en de GMR.

Totaal in 2022 ontvangen bedrag voor de aanvullende bekostiging voor Strategisch HRM en verzuim was € 1.224.046, waar in de begroting 2022 rekening was gehouden met € 274.470, een verschil ten opzichte van de begroting van € 949.576.

5.2. Toelichting op de financiële positie op balansdatum

Stichting Volant heeft per 31 december 2022 een gezonde vermogenspositie. Het solvabiliteitspercentage is 65% per 31 december 2022 en ligt daarmee ruim boven de signaleringswaarde volgens het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs.

Hieronder een overzicht van de financiële kengetallen per balansdatum voor het jaar 2022 en vergelijkend jaar 2021 en 2020. In de kolom signaleringsgrens staan de onder- en bovenwaarden die door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerd worden.



Kengetal	Definitie	2022	2021	2020	Signaleringsgrens Inspectie
Solvabiliteit	<i>(eigen vermogen +voorzieningen) / totale vermogen x 100%</i> <i>Mate waarin op langere termijn aan alle verplichtingen voldaan kan worden</i>	0,65	0,65	0,61	< 0,30
Liquiditeit (Current Ratio)	<i>vlottende activa / kortlopende schulden</i> <i>Mate waarin op kortere termijn aan alle verplichtingen voldaan kan worden</i>	3,77	3,80	3,33	< 0,75
Huisvestingsratio	<i>(huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten</i> <i>Geeft de verhouding weer van de huisvestingslasten tov de totale lasten</i>	5,83%	5,16%	5,41%	> 10%
Weerstandsvermogen	<i>eigen vermogen / totale baten x 100%</i> <i>Geeft de mate aan waarin eventuele calamiteiten financieel opgevangen kunnen worden.</i>	28,77%	29,70%	28,6%	< 5%
Rentabiliteit	<i>Resultaat / totale baten x 100%</i>	-1,53%	4,48%	-2,3%	3 jarig: < 0% 2 jarig: < 5 % 1 jarig: < 10%

Analyse kengetallen per balansdatum

De stichting heeft in het verleden grote reserves opgebouwd. Dit is terug te zien in de kengetallen. Door het hoge eigen vermogen beschikt Volant over een goede solvabiliteit en een hoog weerstandsvermogen. Het kapitaal is grotendeels belegd in effecten die snel liquide te maken zijn. Om die reden worden de effecten gepresenteerd onder de vlottende activa. Dit zorgt ervoor dat de liquiditeit veel hoger is dan de ondergrens.

De reserves fungeren als weerstandsvermogen. De reserves zijn gesplitst in de algemene reserves, en de private – en publieke bestemmingsreserves. Deze bestemmingsreserves dienen ter dekking van toekomstige afschrijvingslasten voortvloeiend uit investeringen in de (ver)nieuwbouw, in onderwijskundige aanpassingen en in duurzame aanpassingen aan het gebouw. In 2021 is hier de bestemmingsreserve NPO aan toegevoegd voor de nog niet bestede NPO middelen. Als deze bestemmingsreserves ingezet worden zullen kengetallen in de toekomst mogelijk nog in waarde afnemen.

Normatief eigen vermogen

In 2020 heeft het ministerie van OCW een nieuwe signaleringswaarde geïntroduceerd, te weten het normatieve publieke eigen vermogen. Dit is het vermogen dat een bestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. Indien het feitelijk eigen vermogen (publiek deel) boven het normatieve publieke eigen vermogen komt dan verlangt de Onderwijs Inspectie dat het schoolbestuur met een goede onderbouwing komt hoe dit geld uiteindelijk besteed zal gaan worden.

Het normatief eigen vermogen wordt als volgt bepaald: $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + (\text{boekwaarde overige mva}) + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} * \text{totale baten})$. Voor Volant is er geen sprake van mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

De berekening per 31-12-2022 is als volgt:

Feitelijk (publiek) eigen vermogen € 4.841.165

Normatief eigen vermogen € 6.353.130

Mogelijk bovenmatig vermogen € 0



In augustus 2022 heeft er een fusie plaatsgevonden van het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo en hiermee de vorming van een brede school met een nieuw onderwijsconcept. De aanwas van het aantal leerlingen op de nieuw gefuseerde school, het MLGM, zal de eerste jaren naar verwachting niet direct gelijke tred kunnen houden met de afname van het aantal leerlingen bij het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo. Hierdoor zal er de komende jaren een beroep worden gedaan op de reserves van de stichting. Het bestuur van Volant is van mening dat de financiële positie van de stichting voldoende is om de continuïteit van de organisatie te waarborgen.

Toelichting op de balansposten ten opzichte van vorig jaar

Het balanstotaal per 31 december 2022 is € 430.700 lager dan het totaal per 31 december 2021. Dit wordt veroorzaakt door de afname van materiele vaste activa € 247.000 en afname van de waarde van effecten met € 744.000 enerzijds en een toename van vorderingen € 266.500 en liquide middelen € 290.000. De toename van de liquide middelen is te verklaren door het positieve resultaat uit de operationele activiteiten. Investerings in de gebouwen zijn uitgesteld in verband met de nieuwbouwplannen in de toekomst wat leidt tot lagere afschrijvingslasten. Koersdaling van de effecten in 2022 veroorzaakte de lagere waardering van de effecten per balansdatum.

Aan de creditzijde daalt het vermogen met € 372.500 door het negatieve resultaat. De voorzieningen laten een kleine stijging zien van € 80.000, dit is veroorzaakt door toegenomen dotatie aan de voorziening groot onderhoud en een geringe vrijval van de personele voorzieningen. In 2022 is er wederom weinig onttrokken uit de voorziening groot onderhoud. Op de langlopende lening is € 108.000 afgelost in 2022.

5.3. Allocatie van middelen

De allocatie van de middelen naar schoolniveau is als volgt:

Stichting Volant heeft per 1 augustus 2022 2 brinnummers waardoor iedere school van de Rijksoverheid haar eigen bekostiging ontvangt. Van de basisbekostiging inclusief functiemix en subsidie voor strategisch personeelsbeleid en verzuim wordt bij de scholen een percentage ingehouden als bijdrage aan het bovenschools bestuursbureau. Voor 2022 bedroeg dit percentage 9,05 %. Eventuele wijzigingen van dit percentage en allocatie van middelen zijn onderwerp van gesprek in het CMT en tijdens vergaderingen van de auditcommissie van Raad van Toezicht en de financiële commissie van GMR. Uiteindelijk vindt instemming plaats door de GMR en goedkeuring door de Raad van Toezicht.

De afdracht aan het bestuursbureau is ter dekking van de kosten van het bestuursbureau. Dit betreft zowel kosten voor gemeenschappelijke rekening als de kosten van het bestuursbureau zelf. De kosten voor gemeenschappelijke rekening zijn o.a. kosten van personeels- en salarisadministratie, arbodiensten en ActivaZ, kosten van GMR, bestuur en Raad van Toezicht, verzekeringen en accountantskosten alsmede de kosten van onderwijsadministratie, de financiële administratie, afdeling HR en communicatie en PR. Kosten van het bestuursbureau zelf betreft de loonkosten van bovenschools personeel (bestuur, hoofd bedrijfsvoering en ICT, en medewerkers passend onderwijs), kosten van licenties, huisvestingskosten, lidmaatschap VO Raad en financiële baten en lasten zoals inkomsten en koersresultaten van effecten.

5.4. Treasurybeleid

Het treasurybeleid is in een statuut vastgelegd (herzien in 2018). Dit statuut voldoet aan de actuele wet- en regelgeving volgens de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Deze Regeling schrijft voor dat rijks gelden niet risicodragend mogen worden belegd en dat er altijd sprake moet zijn van een garantie op de hoofdsom zodanig dat de rijksbijdrage onverkort beschikbaar blijft voor het doel waarvoor zij is verstrekt. Zo worden slechts de niet voor lopende betalingen benodigde middelen belegd in de vorm van



waardepapieren waarvoor een solvabiliteitsratio van 0% geldt. Alle debiteuren hebben een rating van minimaal A. De effectenportefeuille wordt beheerd door IBS Capital Allies.

De effectenportefeuille bestaat per ultimo 2022 enkel uit obligaties. Het hoofddoel is het veilig wegzetten van niet op korte termijn benodigde middelen. Bij het aanhouden van liquiditeiten wordt een bankrisico gelopen waarbij faillissement van de betreffende bank het depositogarantiestelsel tot € 100.000 enige zekerheid biedt. De langstlopende obligatie loopt af in 2045. In principe worden de obligaties tot einde looptijd aangehouden. Mocht de mogelijkheid zicht voordoen obligaties tegen een gunstige koers te verkopen dan zal IBS Capital Allies dit niet nalaten. Dit gegeven leidt ertoe dat de effectenportefeuille gekwalificeerd wordt als een handelsportefeuille en in de jaarrekening gecategoriseerd dient te worden onder de vlottende activa.

Regelmatig vindt overleg plaats over de beleggingen met IBS Capital Allies en de financieel deskundigen van de raad van toezicht.

Voor een uitgebreid overzicht van de samenstelling en looptijden van de effectenportefeuille, verwijzen we naar de jaarrekening 2022, onderdeel 1.6 van de toelichting op de balans per 31 december 2022.



5.5. Liquiditeitsprognose

Op basis van de gegevens uit de meerjarenprognose 2023 – 2026 kan de onderstaande liquiditeitsprognose worden opgesteld. Deze cijfers zijn niet aangepast op de actuele stand van 31 december 2022.

Liquiditeitsprognose	2023	2024	2025	2026
- Effecten (o.b.v. koers 31-12-2022)	5.426.000			
- Bank	4.439.900			
Totaal liquide middelen per 1 januari (incl. effecten)	9.865.900	9.268.344	8.294.206	7.641.723
Inkomsten				
Rijksbijdrage OCW	21.678.441	19.497.537	19.266.431	19.232.389
Ov. overheidsbijdragen (rente+aflossing lening VC)	220.274	215.000	210.000	205.000
Overige baten	1.126.855	1.066.743	1.027.866	1.013.974
Inkomsten bankrekeningen + effecten	100.000	100.000	100.000	100.000
Totaal inkomsten	23.125.570	20.879.280	20.604.297	20.551.363
Uitgaven				
Investerings in overige materiele vaste activa	242.000	140.000	190.000	140.000
Personeelskosten				
Loonkosten totaal (incl taakstelling)	16.276.055	15.574.450	15.436.771	15.831.022
Overige personeelslasten	2.358.843	1.897.157	1.824.469	1.758.686
- / - dotaties aan personele voorzieningen	-	-	-	-
Huisvestingslasten				
Totaal huisvestingslasten	1.175.750	1.117.725	992.400	990.000
-/- dotaties aan voorziening groot onderhoud	-193.000	-184.667	-173.000	-173.000
Onttrekkingen aan voorziening groot onderhoud *)	306.000	235.000	205.000	390.000
Overige materiele uitgaven				
Administratie- en beheerslasten	860.814	653.337	632.395	592.020
Leermiddelen, inventaris en apparatuur	1.747.139	1.616.182	1.542.919	1.499.121
Overige lasten	699.600	559.084	368.176	228.507
Financiële uitgaven				
Kosten effecten	16.000	16.000	16.000	16.000
Rentelasten langlopende lening en bankkosten	125.925	121.150	113.650	110.950
Aflossing langlopende lening (VC)	108.000	108.000	108.000	108.000
Totaal uitgaven	23.723.126	21.853.418	21.256.780	21.491.306
Per saldo inkomsten -/- uitgaven	-597.556	-974.138	-652.483	-939.943
Saldo liquide middelen per 31 december (inclusief effecten)	9.268.344	8.294.206	7.641.723	6.701.780
Specificatie saldo				
Effecten	5.426.000	5.426.000	5.426.000	5.426.000
Liquide middelen	3.842.344	2.868.206	2.215.723	1.275.780
	9.268.344	8.294.206	7.641.723	6.701.780

*) op basis van MIOP 2021/2022



5.6. Continuïteitsparagraaf

A Gegevensset

A1 Kengetallen

	2022	2023	2024	2025
Aantal leerlingen (stand 31 december)	2210	2071	2064	2054
Personele bezetting in gemiddelde FTE:				
- Bestuur / management	10,26	10,26	10,36	10,06
- Onderwijzend personeel *)	132,92	121,54	123,37	122,95
- Onderwijs ondersteunend personeel	48,58	51,96	39,57	39,34
- Totaal	191,76	183,76	173,3	172,35
<i>*) inclusief extra opgenomen fte ivm ziektevervangning</i>	2,00	2,30	2,80	2,80

Toelichting

Alle in deze paragraaf opgenomen prognoses zijn conform de meerjarenprognose over 2023 t/m 2026 die in het najaar van 2022 is opgesteld. Deze meerjarenprognose is in de raad van toezicht-vergadering van januari 2023 goedgekeurd.

Leerlingaantallen

In augustus 2022 heeft de fusie plaatsgevonden tussen het Willem de Zwijger College en de Vitusmavo. De nieuwe brede school die hiermee is gevormd gaat verder met een nieuw onderwijsconcept (Montessori concept), het Montessori Lyceum Gooise Meren (MLGM). Als gevolg hiervan zal door de jaarlijkse uitstroom bij het Willem de Zwijger College (WdZ) en de Vitusmavo (VM) het aantal leerlingen de eerste jaren dalen om daarna weer toe te nemen. De aanwas bij het MLGM zal dit de eerste jaren niet geheel kunnen compenseren. Voor de meerjarenprognose is gekozen voor een realistisch scenario ten aanzien van de leerlingaantallen.

Personele bezetting

De formatie zal moeten worden aangepast op de verwachte dalende leerlingaantallen. In de bezetting van zowel het onderwijzend personeel als het onderwijsondersteunend personeel is rekening gehouden met te nemen bezuinigingen. Personeel dat uit dienst treedt zal (waar mogelijk) niet vervangen worden en een deel van de tijdelijke contracten zal niet verlengd worden.



A2 Balans (x € 1.000)

	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
ACTIVA				
MATERIËLE VASTE ACTIVA	3.529	3.290	3.014	2.841
VLOTTENDE ACTIVA				
Voorraden	12	8	8	8
Vorderingen	615	532	532	532
Effecten	5.368	5.426	5.426	5.426
Liquide middelen	4.437	3.842	2.868	2.216
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	10.432	9.808	8.834	8.182
TOTAAL ACTIVA	13.961	13.097	11.847	11.023

	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	482	413	32	-377
Bestemmingsreserve privaat	2.175	2.179	2.179	2.179
Bestemmingsreserve publiek	4.359	3.870	3.158	2.883
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	7.016	6.462	5.370	4.686
VOORZIENINGEN	2.018	1.948	1.898	1.866
LANGLOPENDE SCHULDEN	2.160	2.046	1.938	1.830
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.767	2.641	2.641	2.641
TOTAAL PASSIVA	13.961	13.097	11.847	11.023



Toelichting

Balans:

De cijfers per 31 december 2022 zijn de werkelijke cijfers conform de jaarrekening. De cijfers vanaf 31 december 2023 zijn gebaseerd op de meerjarenprognose 2023-2026 en zijn niet aangepast op de actuele stand van 31 december 2022.

De financieringsstructuur

De stichting heeft een groot eigen vermogen. De langlopende schulden hebben betrekking op een door de gemeente Gooise Meren gegarandeerde lening bij de Rabobank ter financiering van nieuwbouw van het Vituscollege.

Het huisvestingsbeleid

Het huisvestingsbeleid is erop gericht om de bestaande gebouwen in stand te houden. Hiertoe is een meerjaren onderhoudsplan opgesteld. In 2021 zijn de oorspronkelijke plannen zoals geformuleerd in het Integraal HuisvestingsPlan (IHP) van de gemeente om alle scholen te vernieuwbouwen gewijzigd. Voor de nieuwe brede (fusie)school, het nieuwe MLGM, zal een nieuw schoolgebouw gebouwd worden. Dit zal naar verwachting niet eerder klaar zijn dan in 2026. Voor het Vituscollege gaan de vernieuwbouwplannen wel door. Echter dit kan pas uitgevoerd worden als het nieuwe schoolgebouw voor het MLGM gereed is. Alle nieuwbouw en vernieuwbouw wordt gefinancierd door de gemeente Gooise Meren. Inmiddels is de gemeente bezig met het formuleren van een up-to-date IHP.

Mutaties van reserves, fondsen en voorzieningen

Op basis van de begrote negatieve resultaten zal de reservepositie van Stichting Volant per 31 december 2024 afgenomen zijn.

Het streven is om een groot deel van de publieke reserves in de toekomst in te zetten voor de nieuwbouw en de private reserves in stand te houden. De bestemmingsreserve (publiek) NPO dient ter dekking van de toekomstige uitgaven voor NPO interventies en zal de komende jaren afnemen ten gunste van de algemene reserves.



Raming van baten en lasten (x € 1.000)

	2022	2023	2024	2025
BATEN				
Rijksbijdragen	22.979	21.678	19.498	19.266
Overige overheidsbijdragen	226	220	215	210
Overige baten	1.188	1.127	1.067	1.028
TOTAAL BATEN	24.392	23.025	20.780	20.504
LASTEN				
Personeelslasten	18.881	18.635	17.472	17.261
Afschrijvingen	464	465	416	362
Huisvestingslasten	1.283	1.175	1.118	992
Overige lasten	3.312	3.308	2.829	2.543
TOTAAL LASTEN	23.940	23.583	21.835	21.158
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsuitoefening	452	-558	-1.055	-654
Saldo baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering	-825	-42	-37	-30
TOTAAL RESULTAAT	-373	-600	-1.092	-684

In 2022 is de stichting met de fusie en de start van een nieuwe brede school een andere weg ingeslagen teneinde de dalende leerlingaantallen en negatieve resultaten om te buigen. Als na een aantal jaren het Montessori Lyceum Gooise Meren zich heeft bewezen dan is een gezonde bedrijfsvoering met een sluitende exploitatie weer mogelijk.

Voor de komende jaren betekent dit dat de formatie van onderwijzend personeel moet worden afgestemd op de lesbehoefte en de formatie van het ondersteunend personeel zeer kritisch moet worden bekeken.



Deze voorgenomen taakstellingen zijn opgenomen in begroting. Op de materiële lasten zal indien mogelijk worden bezuinigd, mits dit niet ten koste gaat van de kwaliteit van onderwijs.

B Overige Rapportages

B1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Risicobeheersingssysteem

Risicomanagement is een onderdeel van de planning- en control cyclus van Volant. Eenmaal per vier jaar wordt een risicoanalyse opgesteld die jaarlijks wordt geëvalueerd. Met de bevindingen en beheersingsmaatregelen wordt rekening gehouden in de meerjarenprognose en de begroting. Indien nodig wordt ons beleid hierop aangepast.

Het structureel inbedden van de risicoanalyse in de planning- en control cyclus is dat de inschattingen en de realisatie achteraf duidelijk worden in de tijd; er kan dan een beeld worden gevormd over en in welke mate Volant op dit onderdeel in control is.

In 2017 is een risicoanalyse opgesteld die in 2019 en 2020 is geëvalueerd. Daartoe zijn risico's geïnventariseerd die een bedreiging vormen voor het realiseren van de strategie/doelstellingen van Volant. In 2022 is de risicomatrix bijgesteld. De kans en/of de impact van een aantal risico's is gewijzigd.

De risico's zijn onderverdeeld in de volgende categorieën:

- 1 Risico's ten aanzien van onderwijs
- 2 Risico's ten aanzien van opleiding
- 3 Risico's ten aanzien van personeel
- 4 Risico's ten aanzien van ICT
- 5 Risico's ten aanzien van overheidsbeleid/financiering

De gesignaleerde risico's worden beschreven bij punt B2.

Na de eerste inventarisatie is gekeken welke beheersmaatregelen binnen Volant aanwezig zijn die het geïnventariseerde risico verkleinen. In algemene zin bestaan de beheersmaatregelen uit:

- Risico's overdragen aan anderen, bijvoorbeeld door een verzekering af te sluiten;
- Risico's verkleinen door beheersingsmaatregelen te treffen door bijvoorbeeld interne controles;
- Risico's uitsluiten door met een bepaalde activiteit te stoppen die te risicovol is (of uitbesteden/extern inkopen);
- Risico's accepteren omdat de kans of impact beperkt is, omdat er geen beheersingsmaatregelen mogelijk zijn en de activiteit wel van groot belang is voor de organisatie als geheel.

Van alle restrisico's die ondanks eventuele beheersmaatregelen nog bestaan is een inschatting gemaakt van de kans dat dit risico zich voordoet (variërend van nihil/onwaarschijnlijk tot nagenoeg zeker) en de impact die dit risico (financieel) heeft (variërend van zeer gering tot zeer groot).

Hieruit volgt een risicomatrix waarin het geheel van risico's, kansen en impact na de laatste evaluatie leidt tot een benodigde buffercapaciteit van € 960.875. Daar wordt nog 5% restrisico, zijnde € 48.044 bij opgeteld. Het totaal komt daarmee op € 1.008.919. Volant heeft hiertoe in de bestemmingsreserves dit bedrag opgenomen.

De risicoanalyse vormt een permanent onderdeel van de planning- en control cyclus. Jaarlijks vindt een evaluatie plaats waarbij van de genoemde beheersmaatregelen beoordeeld zal worden of deze nog afdoende zijn. Eén keer per vier jaar wordt de gehele risicoanalyse bijgesteld. In 2021 is geen nieuwe risicoanalyse gemaakt. Het heeft hier met name aan tijd ontbroken. De reden hiervoor was het voorgenomen besluit om over te gaan op een interne fusie. We zijn voornemens in 2023 een nieuwe risicoanalyse uit te voeren.



Interne controlesysteem

Bij Volant wordt belang gehecht aan een adequaat intern controlesysteem. Voor diverse processen zijn beschrijvingen aanwezig, zoals voor HR en Financiën en er is een inkoop- en aanbestedingsbeleid. In het inkoop- en aanbestedingsbeleid is bepaald bij welk bedrag Europees aanbesteed dient te worden en dat bij lagere bedragen drie offertes opgevraagd moeten worden. In de verschillende processen zijn functiescheidingen aanwezig, zo ook in het betalingsproces. Alle betalingen worden door een medewerker van de afdeling Financiën en de bestuurder geaccordeerd waarna de bestuurder de betaling vrijgeeft die de administratief medewerker heeft klaargezet.



B2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

De voornaamste gesignaleerde risico's zijn:

Risico	Omschrijving	Kans	Impact	Risico in €
4.1.1	Achterblijvende onderwijskwaliteit	4	6	62.500
4.1.2	Dalend leerlingaantal	6	6	112.500
4.1.3	Imago/concurrentiepositie	5	6	87.500
4.1.4	Veiligheid leerlingen	3	5	26.250
4.2.1	Ander type docent	3	4	18.750
4.2.2	ICT-vaardigheden personeel	2	4	9.375
4.2.3	Toename maatschappelijke problemen	2	3	5.250
4.3.1	Krapte op de arbeidsmarkt	5	6	87.500
4.3.2	CAO-wijzigingen met financiële gevolgen	4	5	43.750
4.3.3	Ziekteverzuim	4	6	62.500
4.3.4	Eigenrisicodrager WGA	4	6	62.500
4.3.5	Ontslag- en WW-kosten	4	5	43.750
4.4.1	Meer ICT-investeringen en snellere vervanging	3	4	18.750
4.4.2	Privacy- en beveiligingsbeleid	4	6	62.500
4.5.1	Gemeentelijke situatie m.b.t. huisvesting	6	6	112.500
4.5.2	Bekostiging	4	6	62.500
4.6.1	Hoog ziekteverzuim docenten	3	4	18.750
4.6.2	Niet doorgaan van lessen voor leerlingen	3	5	26.250
4.6.3	Vorbereiden op ventilatie eisen	3	6	37.500
Benodigde buffercapaciteit				960.875

	Kans	Impact
1	5%	2.500
2	15%	12.500
3	30%	35.000
4	50%	62.500
5	70%	87.500
6	90%	125.000



Hoewel het hier te ver gaat om hier de details van alle beheersmaatregelen van alle individuele risico's te bespreken, is er wel een aanzienlijke set beheersmaatregelen aanwezig. Het gevolg van deze set beheersmaatregelen is geweest dat ook in 2022 goed in beeld is hoe Volant de risico's kan beperken. Hieronder een opgave van de belangrijkste beheersmaatregelen:

- Schoolplannen opstellen en evalueren (o.a. om de onderwijskwaliteit hoog te houden)
- Docentenbeoordelingen
- Scholingsprogramma's voor docenten (ook o.a. BHV, ICT, sociale vaardigheden)
- Een kwalitatief en aantrekkelijk onderwijsprogramma
- Uitgebalanceerde mix van vaste en tijdelijke contracten voor docenten
- Formatieve meerjarenprognose
- Aantrekkelijke schoolgebouwen (exterieur en interieur)
- Schoolveiligheidsplan opstellen en evalueren
- Voldoende toezicht binnen de schoolgebouwen en op het schoolplein
- Goede leerlingbegeleiding en sociale programma's als het anti-pest programma
- Verzekering ongevallen leerlingen



Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

Jaarverslag 2022

Raad van Toezicht tot 1 november 2022:

mw. mr. H.F.M. van der Griendt, voorzitter

mw. G.N. van Ramshorst

mw. M. Steegstra (remuneratiecommissie en auditcommissie)

dhr. A. van Venrooy

dhr. K. Verrips (remuneratiecommissie en auditcommissie)

Raad van Toezicht vanaf 1 november 2022:

mw. G.N. van Ramshorst, voorzitter (remuneratiecommissie)

dhr. A. van Venrooy, vice-voorzitter (auditcommissie)

dhr. K. Verrips (auditcommissie)

mw. mr. J.E. Baas (commissie onderwijskwaliteit)

mw. mr. J. Nanninga (commissie onderwijskwaliteit)

1. Aantal vergaderingen

De RvT vergaderde in 2022 zes keer. Daarnaast vond een vergadering met de GMR plaats. Een vertegenwoordiger van de RvT sprak met bestuur en vertegenwoordiging RvT van de Gooise Scholen Federatie. Een vertegenwoordiger van de RvT woonde een overleg bij met bestuur, directie en management van Volant en GSF.

De auditcommissie van de RvT heeft overleg gevoerd met de bestuurder en het hoofd financiën, ter voorbereiding op de vergaderingen. De remuneratiecommissie heeft ook overleg gevoerd.

Er is enkele keren apart gesproken over de selectie van nieuwe leden van de RvT en er zijn sollicitatierondes bijgewoond.

2. Behandelde onderwerpen

Naast de jaarlijks terugkerende onderwerpen als financiële resultaten, kengetallen onderwijs en personeel, examenresultaten en jaarplannen is er onder andere gesproken over harmonisatie HR-beleid, NPO-gelden, het managementstatuut, het reglement van Mr en GMR en samenwerking op onderdelen met de GSF. Verder kwamen de onderwerpen nieuw schoolgebouw, start Montessori lyceum, voorgang WdZ, Vitus Mavo en Vitus College regelmatig ter sprake. Er was extra aandacht voor de samenvoeging van WdZ en Vitus Mavo in één gebouw.

Op 27 juni was er uitspraak in de door ouders aangespannen bodemprocedure. Deze werd door de ouders verloren.



3. Besluiten op grond van statuten/reglement

De RvT heeft zijn statutaire taken en verantwoordelijkheden uitgeoefend door aan het bestuur toestemming te geven de jaarrekening 2022, het bestuursverslag 2022 en de begroting 2023 vast te stellen. Een statutenwijziging is goedgekeurd.

Mevrouw van de Griend en mevrouw Steegstra traden af als leden van de RvT. Mevrouw Nanninga en mevrouw Baas werden op 15 november benoemd, waardoor de RvT weer uit vijf leden bestaat.

4. Hoofd- en nevenfuncties

mw. mr. H.F.M. van de Griendt: directeur trainings- en coachingsbureau, lid examencommissie Stichting Kwaliteit Mediators

dhr. A. van Venrooy: partner organisatie-adviesbureau, voorzitter Blokhuis-Loopstrafonds Gemeentelijk Gymnasium Hilversum

dhr. K. Verrips: Adviseur op financieel, juridisch en fiscaal gebied. Classicaal College voor de behandeling van beheerszaken van de PKN

mw. G.N. van Ramshorst: gepensioneerd, voorzitter bestuur TCCS (TheaterCongresCentrumSpant), voorzitter Vereniging bewoners landgoed Nieuw Cruysbergen.

mw. M. Steegstra: bankier, geen nevenfuncties

mw. A. Baas: secretaris College van Bestuur en Raad van Toezicht bij de Marnix Academie te Utrecht (tot 1 augustus 2022), geen nevenfuncties

mw. J. Nanninga: voorzitter RvT stichting VVNH, lid RvT stichting AWBR, voorzitter geschillencommissie woonstichting Lieven de Key, lid geschillencommissie MBO Amersfoort, coach Eigen Plan en Buurtbemiddeling de Schoor

5. Onkostenvergoeding

De leden van de RvT hebben tot 15 november geen gebruik gemaakt van een onkostenvergoeding. Daarna ging de volgende regeling in: leden ontvangen € 4.000 bruto per jaar, de voorzitter ontvangt € 6.000 bruto per jaar.

6. Professionaliseringsactiviteiten

Er zijn in 2022 geen professionaliseringsactiviteiten geweest.

7. Overig

In de planning voor 2023 zijn de reguliere overleggen met de GMR opgenomen. Ook werkbezoeken en een professionaliseringsactiviteit komen weer aan bod.



Bijlage 2: Evaluatie NPO

Evaluatie NPO februari 2022

Groen en rood juni 2022

Interventie A						
	Vituscollege	Vitusmavo	WdZ	Evaluatie IIn: 6,3	Rendement	Actie
Zomerschool	<ul style="list-style-type: none">• 112 uren eigen personeel• Uren DeBijlesStudent• Workshops Psychologie in het onderwijs			Vakinhoudelijk: 7,2 Activiteiten: 7,7 Motivatiecoaching: 5,5	Ongeveer 35% van de leerlingen H4/V5 (indien herkansing) heeft een PTA-cijfer verhoogd.	Evaluatie Zomerschool: duur, wel goede mindset aan begin schooljaar. Als genoeg NPO-gelden dan nogmaals met aanpassingen in organisatie.



Vervolg Interventie A					
	VC	VM	WdZ	Rendement	Acties
Uitbreiding onderwijs			<p>OB extra uren in vakken n.a.v. Schoolscan</p> <p>BB banduren met meer individuele begeleiding</p>	<p>Een aantal vakken lijkt nog een inhaalslag te moeten maken. Bij een groot deel van de vakken ligt de cijferontwikkeling op of boven het gemiddelde. Daar lijkt cijfermatig het wegwerken van de achterstand op de goede weg.</p> <p>Over het algemeen geven leerlingen aan dat hun resultaten niet door de banduren zijn verbeterd. Alleen Havo 5 leerlingen zien wel een verbetering van hun cijfers door het volgen van banduren. Het cijfermatig rendement per vak is lastig te bepalen. De leerlingen hebben erg divers gekozen.</p> <p>De inzet van de twee extra docenten die leerlingen in kleine groepjes hebben ondersteund is een succes. Leerlingen die deze lessen hebben gevolgd geven aan dat de begeleiding zinvol was.</p>	<p>Volgend jaar wordt gekozen voor verlenging lestijd (van 50 naar 60 minuten), zodat elk vak meer aandacht aan de leerlingen kan geven.</p> <p>Volgend jaar wordt gekozen voor verlenging lestijd (van 50 naar 60 minuten), zodat elk vak meer aandacht aan de leerlingen kan geven. Daarmee vervallen de banduren.</p> <p>Er wordt gezocht naar het aanbieden van extra ondersteuning voor leerlingen die dat nodig hebben.</p>
Extra mentoruur en extra uur creatieve vakken			V	Mentoren hadden hierdoor meer tijd om leerlingen te begeleiden. Daarvoor is het extra uur ook gebruikt.	Volgend jaar willen we de mentorbegeleiding in de uren van voor corona doen.



Interventie B					
	VC	VM	WdZ	Rendement	Acties
VGB klas 1 en 2	V		V	<p>VC</p> <p>Blok 1 klas 1: 23 leerlingen, cijfer gemiddeld 0,3 punt lager</p> <p>Blok 2 klas 1: 6 leerlingen, cijfer gemiddeld 1,4 punt hoger</p> <p>Blok 1 klas 2: 42 leerlingen, cijfer gemiddeld 1,0 punt hoger</p> <p>Blok 2 klas 2: 22 leerlingen, cijfer gemiddeld 1,1 punt hoger</p> <p>In klas 1 zijn de aantallen stabiel gebleven, in klas 2 toegenomen.</p> <p>WdZ, zie boven</p>	<p>Doorgaan met zelfde vakken</p> <p>De VGB bestaat grotendeels uit vrijwillige inschrijvingen. De VGB voorziet duidelijk in een behoefte, sterker in klas 2 dan in klas 1. De klassenvertegenwoordigers geven aan de VGB vooral prettig te vinden wanneer er een toets aankomt. Het liefst zouden de leerlingen elke week een keuze maken in plaats van een aantal weken achter elkaar hetzelfde vak, omdat hun behoeften veranderen.</p>
Ondersteuningslessen	V	V	V	<p>VM Helpt IIn scoort beter na plusuren (vakken nav Schoolscan).</p> <p>VC Klankbordgroepen IIn geven aan effectief voor BB, dus zaterdagen en voorbereiding SE-weken; voor OB minder effectief. WdZ, zie boven</p>	<p>Plusuren krijgen vervolg.</p> <p>Plusuren voortzetten waar mogelijk in de VGB-uren. Er worden 4 uren aangeboden waaruit de IIn 3 kiezen. Risicoleerlingen worden vanaf periode 1 verplicht een VGB-uur te volgen van een vak waar zij basisvaardigheden missen.</p> <p>Het vak Plannen en organiseren- dient te worden verzorgd door docenten die daar affiniteit mee hebben i.p.v. vulling van uren.</p>
Leren van medelln	V			<p>BB leerlingen helpen OB IIn individueel of in huiswerkklas (+uitbreiding).</p>	<p>VC: laatste schoolweken aan havo 4 een zogenaamde spurtklas aangeboden: leerlingen die nog zicht hadden om een overgangsrapport te realiseren konden onder</p>



Vervolg Inteventie B					
	VC	VM	WdZ	Rendement	Acties
Leren van medelln					<p>begeleiding na hun laatste lesuur op school te komen leren om zo meters te maken. Uren waren vrijwillig.</p> <p>Ondersteuninglessen voor BB, ook op zaterdag voor SE-week.</p> <p>Ondersteuningslessen voor BB/OB voor laatste toetsweek.</p> <p>Uitbreiding huiswerkklas naar 4 dagen en opzet BB-leerlingen helpen OB leerlingen.</p>
Taalbeleid	Taalco	V		Interventie voor langere termijn, maar op kortere termijn wel effecten in toetsen zichtbaar (VM) rendement is ook zichtbaar in cijfers.	<p>VC Taalcoördinator aangesteld; beleidsplan opstellen met themagroep.</p> <p>VM Leesvh wordt vervolgd. Begrijpend Lezen zal doorgang vinden in VGB-Uren VC: leesboeken aangeschaft.</p>
Feedback: Leerlingenbespreking		V	V	Meerwaarde voor ouders en lln omdat feedback docent zichtbaar is en lln hierop kunnen reageren.	Voorlopig worden de tools doorgezet; tegen einde schooljaar bepalen welke tools gebruikt gaan worden voor feedback aan docent, lln en ouders.
Coachingsdashboard	V	V	V	Handige overzichtelijke tool; wordt gebruikt bij de gesprekken. Mentoren gebruiken ook Magister en op VM en WdZ ook nog leerlingenbesprekingen.	<p>Ook VM blijft tool gebruiken. Leerlingbespreking is een formatieve ondersteuning gebleken voor zowel docenten als leerlingen.</p> <p>Coaching dashboard geeft veel inzicht aan mentoren en wordt als dusdanig gewaardeerd.</p> <p>VC: Coachingsdashbord wordt doorgezet in schooljaar 2022-2023.</p> <p>Ook WdZ blijft coachingsdashboard gebruiken, dat is een zeer handig en overzichtelijk hulpmiddel voor de mentoren. Ook met leerlingbespreking zijn er goede ervaringen, dus zal worden voortgezet.</p>



Interventie C					
	VC	VM	WdZ	Rendement	Acties
Extra cultuureducatie	NPO-dagen voor herfstvakantie: <ul style="list-style-type: none"> ● Deel Parijs H5/V6 ● Theater ● Robot Wise ● Vis a vis Sectie CKV: Extra activiteiten	Theaterworkshops Musicalbezoek Kamp leerjaar 1, 2,3 Museumbezoek	Theater Buitenlandse reizen H5/V6/V5	Waardevol voor groepsvorming en samen dingen meemaken. Is goed geweest voor de emotioneel-sociale ontwikkeling van de leerlingen.	Meerdere interventies in schooljaar op alle drie de scholen.
Extra sporteducatie	Activiteiten door schooljaar heen	Ingezet voor sportactiviteiten in de ToDo-week, zoals ropeskipping, klimbos, triathlon etc.	Sportdagen eindschooljaar	Bij Zomerschool goed gewaardeerd. Waardevol voor teambuilding. Ook waardevol voor teambuilding.	Aantal keren per schooljaar. 4 x per jaar in ToDo-week. Zal volgend jaar terugkomen.



Vervolg Interventie C					
	VC	VM	WdZ	Rendement	Acties
Versterkt mentoraat	<p>Motivatieavond H5</p> <p>Aanschaf coachingsdashboard</p> <p>Trainingen voor mentoren</p>	<p>Schoolkamp</p> <p>Aanschaf coachingsdashboard</p> <p>Trainingen voor mentoren</p>	<p>Extra mentoruur en extra uur creavakken OB</p> <p>Aanschaf coachingsdashboard</p> <p>Trainingen voor mentoren</p>	<p>Werd zeer waardevol geacht in leerjaar 3. Kamp leerjaar 1 en 2 heeft nog niet plaatsgevonden.</p> <p>Menig mentor goed gebruikt en waardevol.</p> <p>Handige ondersteuningstool voor mentoren.</p> <p>Zijn gestart op VC via de Proeftuin, andere trainingen staan gepland.</p>	<p>VC motivatieavond nog weinig ouders, maar goed ontvangen en volgend jaar opzet anders.</p> <p>Voorlopig worden de tools doorgezet; tegen einde schooljaar bepalen welke tools gebruikt gaan worden voor feedback aan docent, IIn en ouders.</p> <p>Volgend jaar mentoren meer op CD sturen.</p>
Aanpassing zorgstructuur	<p>Stichting Volant:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Orthopedagoog ● Ambulant begeleider ● Uitbreiding zorgcoördinator <p>Extra faalangstrainingen</p> <p>Meedoen pilot gemeente Proeftuin</p>	<p>Stichting Volant:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Orthopedagoog ● Ambulant begeleider ● Uitbreiding zorgcoördinator 	<p>Stichting Volant:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Orthopedagoog ● Ambulant begeleider ● Uitbreiding zorgcoördinator 	<p>Goede monitoring van de zorg vanuit 1 persoon.</p> <p>Meer leerlingen kunnen deelnemen.</p>	<p>Continueren van huidige structuur.</p> <p>Training mentoren.</p> <p>Frequent verzuim-gesprekken H4/V5 om zorg te normaliseren.</p>



Interventie D					
	VC	VM	WdZ	Rendement	Acties
ISB/IZB	V	V	V	Meer leerlingen kunnen gebruik maken van deze begeleiding.	We gaan door met deze begeleiding. Rendement in verleden. Bij VM extra uur voor coach met zorgleerling, zodat nog betere zorg geboden kan worden.
Motivatietrainingen via Psychologie in het onderwijs	V	V	V	Leerlingen vonden in de Schoolscan dat dit een hele waardevolle interventie was; er wordt echter niet zoveel gebruik van gemaakt: interventie gepleegd op aanbod. Door de andere organisatiestructuur is de deelname toegenomen van 8 naar 21 leerlingen. WdZ met onderbouw klassen een training gedaan met team Ollie. Deze training werd wisselend ervaren. Vervolg is niet actief geweest.	Andere organisatie voor VC. Was geen succes op de VM. Na de tweede periode is gestopt met de motivatietraining wegens gebrek aan aansluiting bij onze doelgroep. Voor de onderbouw een meer eenduidig mentorenprogramma ontwikkelen.
Extra mentoruur			V	In onderbouw.	Zie boven.



Interventie E					
	VC	VM	WdZ	Rendement	Acties
Extra klassen assistent/instructeurs		V		Klasopvang, huiswerkuren, quarantaine opvang en bijsprijngen waar nodig.	Voorlopig mee doorgaan. Werd zeer waardevol gevonden vooral in de coronaperiode. Aankomend schooljaar werkt één klassenassistent op de VM en één op het MLGM.

Interventie F					
	VC	VM	WdZ	Rendement	Actie
Datacoach	V	V	V	Analyses per afdeling, secties. Geeft een goed inzicht in de resultaten en werkt ondersteunend voor analyse en vooruitgang.	AL en LLC stimuleren deze analyses te gebruiken in hun werk. Volgend jaar voortzetten.
Volant Academie	V	V	V	Nog niet gestart.	Gestart met opzet, nu naar uitvoering.



Bijlage 3: Definities behorende bij de paragraaf Analyse van de financiële situatie

Definities

Solvabiliteit:	Geeft de mate aan waarin op langere termijn aan alle verplichtingen voldoen kan worden => (eigen vermogen + voorzieningen) / totale vermogen.
Current ratio:	Geeft de mate aan waarin op kortere termijn aan alle verplichtingen voldoen kan worden => vlottende activa / kortlopende schulden.
Huisvestingsratio:	Geeft de verhouding weer van de huisvestingslasten ten opzichte van de totale lasten => (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen)/totale lasten.
Weerstandsvermogen:	Geeft de mate aan waarin eventuele calamiteiten financieel opgevangen kunnen worden => eigen vermogen/totale baten.



JAARREKENING